



الجمعية
التشريعات الوظيفية

التقنية الإدارية

• العدد ١١٩ • أبريل ٢٠٠٨ • (مجلة علمية ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة)

آخر كلام

الرسوب الوظيفي أول يوليو القادم

التدريب عن بعد
بين الواقع والمأمول

التظلم الإداري
واجراءات التقاضي

غياب القيم.. هل تؤثر
على إستراتيجيات الإصلاح؟

ملف العدد

الأجور والأسعار.. ولعبة القطة والفار

فركتك بضمان شخصك



بدون تل مستندات

- أبسط إجراءات وأقل مستندات.
- أعلى قيمة للقرض تصل إلى ٥٠٠ ألف جنيه لأول مرة.
- أطول فترة للسداد تصل إلى ٨٤ شهر.
- تأمين كامل ضد العجز أو الوفاة.

- مهما كانت مهنتك موظف حكومي أو قطاع خاص
- يمكنك الاستفادة من القرض.
- تحصل على فيزا بنك الإسكندرية.
- حد ائتمان بالسحب على المكشوف موافق عليه مسبقاً.

• جميع المرافقات خاضعة لشروط وأحكام بنك الإسكندرية.
• للبنك الحق في رفض أى طلب بدون إبداء أسباب.


لمزيد من المعلومات إتصل على ١٩٠٣٣



بنك الإسكندرية
BANK OF ALEXANDRIA
الاختلاف.. نخدمك باحتراف

www.alexbank.com

القرض الفريد

Bank of Alexandria, a bank of
INTESA  SANPAOLO

رئيس مجلس الإدارة
ورئيس التحرير
د. صفوت النحاس

مدير التحرير
جمال سيد عبدالعال

إخراج فني

عادل حسن

أعضاء مجلس الإدارة

حسن السيد عبدالسلام
نوال محمد بيومي
وداد يعقوب نخيله
محمد زكي محمد
سلوى حسين الرويني

المراسلات:

توجه المراسلات باسم
مدير تحرير مجلة التنمية
الإدارية - الجهاز المركزي
للتنظيم والإدارة :
١ طريق النصر - مدينة
نصر - القاهرة

رقم البريد : ١١٧٦٣

تليفاكس : ٢٢٦٠٢٠٨٣

البريد الإلكتروني

CAOA-CAOA64@YaHOO.COM

رقم الإيداع بدار الكتب: ٦١٢٩

طبعت بمطابع أخبار اليوم شارع الصحافة

د. صفوت النحاس :

ضرورة إدراج البعد الأخلاقي
للوظيفية العامة في مناهج التعليم

8



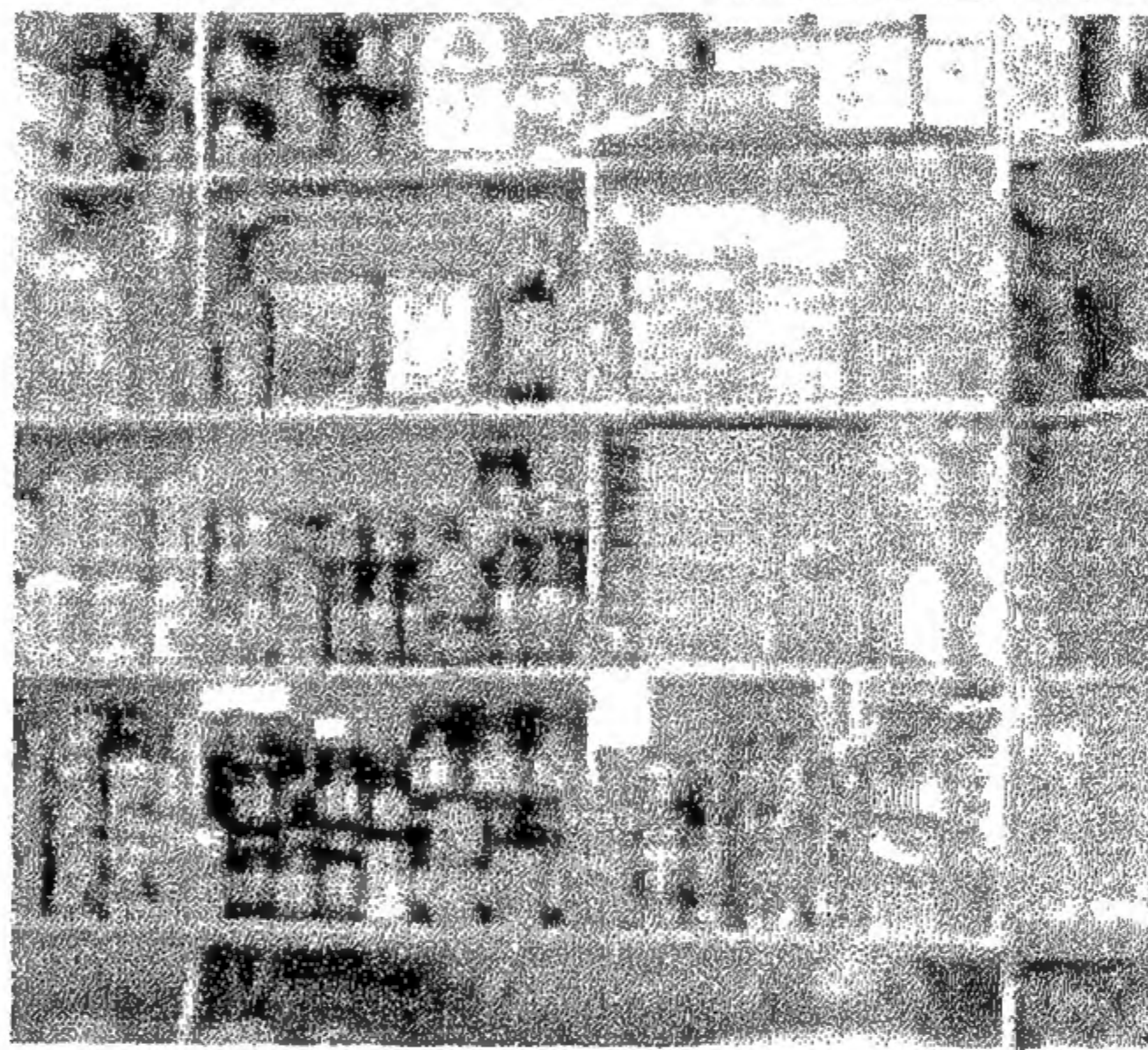
ندوة الصناعات البيئية
والصغيرة.. وأهميتها في
حل مشكلة البطالة

5

ملف العدد :

الأجور والأسعار ٠٠٠ ولعبة القطار
آراء في تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر
العلاوات الخاصة لحدودي الدخل وأصحاب المعاشات
هل الكادرات الخاصة تفضل بمبدأ المساواة ؟
كيف يقضى قانون الوظيفة العامة على « غول الأسعار »

14



30

مؤتمر المرأة في مواقع القيادة



المؤهلات العلمية اللازمة لشغل
وظائف المجموعة النوعية

41

التدريب عن بعد
بين الواقع والمأمول

35



هل أنت
مدير ناجحاً؟

51



مركز إعداد القادة
وتنمية الموارد البشرية

42



سلوكيات المواطنة التنظيمية
وأثرها على أداء المنظمات

٦٢

وفود عربية وأجنبية
تزرع الجوارح

61



الإصلاح الإداري .. البيانات ومخاطر القرارات

والجهاز الإداري في التوقيت المناسب وبالتالى يكون القرار السياسى قراراً يعتمد على أسانيد ودلائل علمية والجهاز يضع فى اعتباره ديمومة التحديث والتطوير لهذه القواعد حتى تكون فعالة ومساندة لمتخذي القرار بما يتوافق لديه من بيانات تفصيلية وهامة ودقيقة عن القيادات وأعدادهم طبقاً للسن والمناصب التى يشغلونها بالإضافة الى بيانات شخصية وعملية عن حجم العمالة المؤقتة موزعة على الوحدات الادارية حسب الوظائف ومدد التعاقد والمكافآت التى يحصلون عليها .

وقد قام الجهاز فى سبيل تحقيق ذلك بالتطوير المكنانى والتكنولوجى للموقع المنتج للبيانات والمعلومات بهدف ميكنة كافة العمليات التنظيمية والوظيفية بالتعاون مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لتفعيل عملية الإصلاح الإداري وحتى يكون لكل جهة مجلد أو أكثر - من واقع البيانات - يحتوى على القرارات المنظمة لعمل الجهة واختصاصاتها وهيكلها التنظيمى المطور ومقرراتها الوظيفية وجدول وظائفها وبطاقات وصف الوظائف المطورة لكل وظيفية واستمارة الموازنه الخاصه بالأجور كما يتم التعاون مع وزارة الدولة للتنمية الادارية فى تطوير وانشاء عدد من قواعد البيانات التى تساعد على تقديم الخدمات الجماهيرية بكل سهولة ويسر .

ولذا ندعو كافة الوحدات الإدارية التى تعتبر مصادر أساسية للبيانات ان تكون صادقه ومخلصه فى تقديم وتحديث بياناتها بصفه مستمرة وبدقه عالية لأن القرار السليم لا ينعكس آثارة على الوحدة الادارية فقط بل على المجتمع كله .

إن عملية الاصلاح الإداري الحقيقية تتطلب توافر بيانات دقيقه تنظيميا ووظيفيا عن الوحدات الادارية بالقطاع الحكومى مما يساعد على اتخاذ القرار المناسب والصحيح والفعال لمواجهة المشاكل المرتبطه بظروف كل وحده على حدة حيث تساعد البيانات على دراسة الحقائق وتحديد علاقاتها ومن هنا كانت اهمية إنشاء قواعد للبيانات ، حيث

توفر كل الحقائق عن شكل الجهاز الإداري لانه من الخطورة اتخاذ قرارات على أسس غير سليمة او معلومات ناقصة

وغير دقيقه وقد اهتم الجهاز المركزى للتنظيم والادارة بهذا الموضوع وقام بانشاء ٢٠ قاعدة معلومات عن الجهاز الإداري للدولة شملت قواعد بيانات عن هيكله الوحدات الادارية بالقطاع الحكومى، الابنية الحكومية "اماكن العمل، استراحات قصور، فيلات، مدارس" العمالة والاجور

لكافة الوحدات الادارية ، العمالة المؤقتة ، الخبراء الوطنيين ، الاجانب ، قيادات الادارة العليا ، المناصب العامة ورؤساء مجالس ادارة الشركات والمؤسسات الصحفية واعضاء مجلسى الشعب والشورى والمجالس القومية المتخصصة واعضاء السلك الدبلوماسى والمرأة العامة وبيانات القوانين والقرارات التنظيمية للوحدات الادارية "قطاع حكومى" الاعتمادات المالية بموازنه الدولة .

وان هذه القواعد توفر كم هائل من المعلومات تتيح لمتخذ القرار العديد من البدائل التى تساعد على اختيار الافضل الذى يحقق افضل النتائج الاقتصادية وبأقل تكلفة ممكنة لصالح المجتمع



بقلم:

د. صفوت النحاس



د. النحاس: الزيادة في الأجور تتطلب زيادة في الناتج القومي

ودارت محاور الندوة حول أهمية الصناعات البيئية والصغيرة للإقتصاد القومي وأهمية مشاركة المجتمع المدني والحكومة في تفعيلها والعمل على حل المشاكل التي تواجهها وشارك في الندوة عدد من المحافظين ومسؤولي الجهاز الإداري للدولة والصندوق الإجتماعي للتنمية وجهاز بناء وتنمية القرية وعدد من القاشمين بالمشروعات الصغيرة بالمحافظات ومسؤولي مديريات التضامن الإجتماعي وجهاز الصناعات الحرفية والتعاون الإنتاجي وأفتتح أعمال الندوة الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

وتحدث في الجلسة الافتتاحية الأستاذ محمد المصري رئيس اتحاد الغرف التجارية والمهندس عزمى مصطفى المستشار الفني للصندوق الإجتماعي للتنمية والدكتورة زينب صفر رئيس مركز تنمية مهارات المرأة بالمجلس القومي للمرأة .

وفي الكلمة التي ألقاها د. النحاس عرض لبعض نماذج المشروعات الناجحة وكيف بدأت من القليل حتى أصبحت مشروعا كبيرا وأنها تمثل نقاط مضيئة في تعاون وكفاح الشباب من أجل النجاح وأكد على أهمية تعاون الجهاز الإداري في تسهيل مهمة إنشاء المشروعات الصغيرة من خلال الإجراءات المطلوبة وأهمية تعاون منظمات المجتمع المدني والجمعيات الأهلية مع الشباب في خلق فرص عمل جديدة من خلال المشروعات الصغيرة .

وأكدت د. زينب صفر على دور المجلس القومي للمرأة في عملية التدريب وفي إعداد واختيار الأشخاص الذين يرغبون في القيام بمشروعات صغيرة وأن يكون الحصول على التدريب مقابل أجر رمزي وهنا سيشارك فيه الجادون فقط ولكننا نجد بعض الأماكن الأخرى تمنح المدربين مقابل مادي وهنا يتحول التدريب وسيلة للتكسب فقط .

كما إننا نهدف إلى تعليم الاتجاهات الحديثة للمشروعات قمثلا موضة السيدات تختلف من

أكد الدكتور صفوت النحاس في " ندوة الصناعات البيئية والصغيرة.. وأهميتها في مشكلة البطالة " أنه لا زيادة للأجور بدون زيادة الناتج القومي وأنه في القريب العاجل سيتم وضع حد أدنى للأجور أعلى ، ووضع حد أدنى للعلاوة الاجتماعية أكبر مما هي عليه الآن وسيتم إجراء الرسوب الوظيفي في أول يوليو القادم . كما يجب أن ندعم جهود المجتمع المدني حتى يزداد دخل الفرد وأن يكون لها دور نشط في تنمية المجتمع ، كما أكد محمد المصري رئيس اتحاد الغرف التجارية على تشجيع القطاع غير الرسمي على الدخول في الإطار الرسمي حيث الناتج القومي لهذا القطاع ٤٠ - ٦٠ ٪ أى نحو ٣٦٠ مليار جنيه من إجمالي الناتج القومي وضرورة تغيير تفكير الشباب حديثي التخرج بدلا من انتظار الوظيفة الحكومية وضرورة مساندة أصحاب المشروعات الصغيرة .

فعالة وعملية لتلك المعوقات بالتعاون مع أجهزة الحكم المحلي في المحافظات ومنظمات المجتمع المدني وجمعيات رجال الأعمال وكذلك تعريف الذين يشاركون في الندوة بأهم القواعد والخطوات الواجب إتباعها عند الرغبة في الإعداد لإقامة مشروع صغير وكذلك التعرف بشكل عملي على بعض النماذج الناجحة من المحافظات المختلفة .

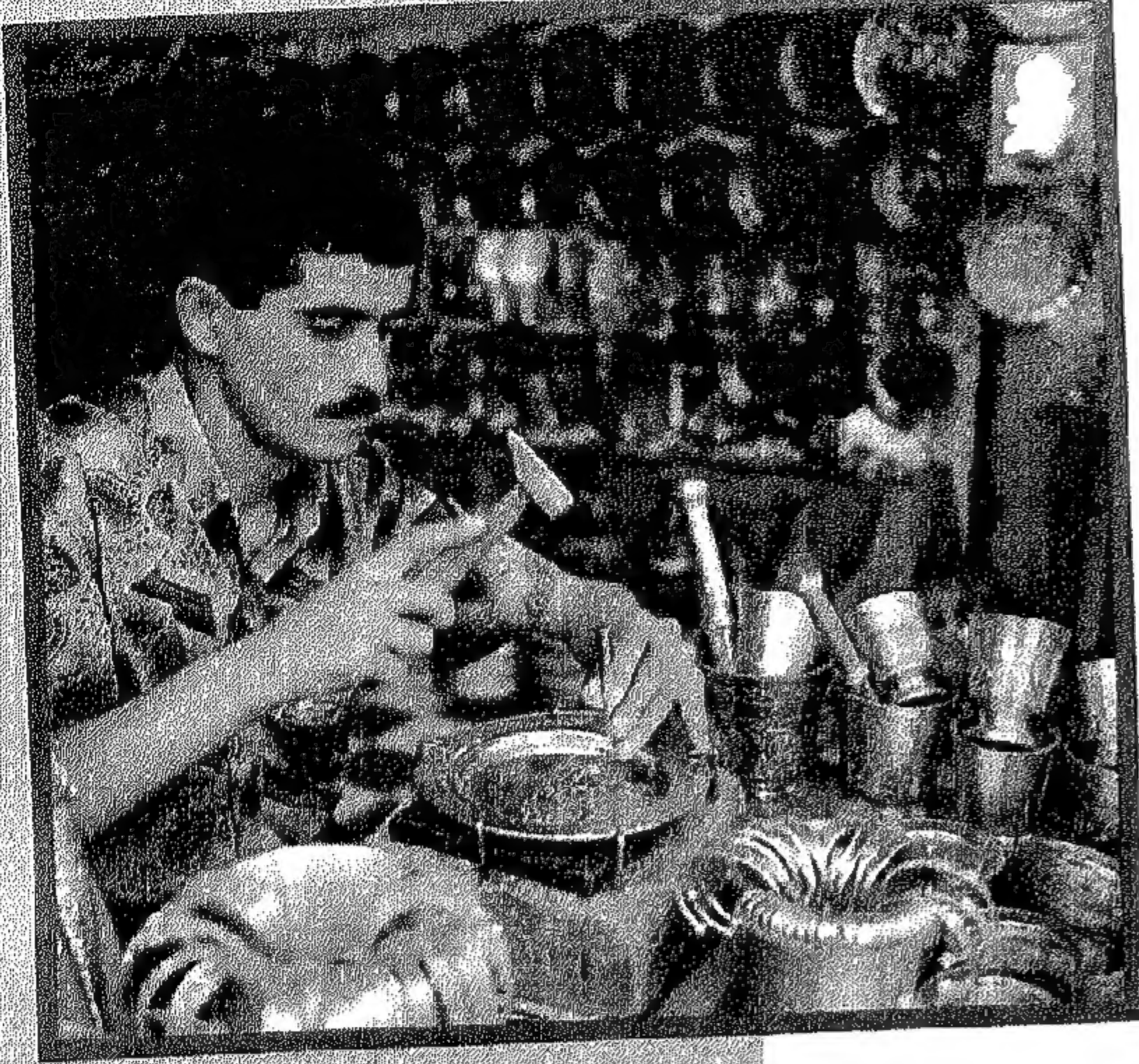
وكان قد عقد يوم الاثنين ١٠ مارس الماضي ندوة " الصناعات البيئية والصغيرة .. وأهميتها في حل مشكلة البطالة "

بهدف إلقاء الضوء على أهمية الصناعات البيئية والصغيرة في الحد من أزمة البطالة ومناقشة المعوقات التي تواجهها والعمل على إيجاد حلول

محمد المصري: المشروعات الصغيرة تساهم في رفع نسبة التشغيل



تابع الندوة: جمال سيد عبد العال



م. عزمى مصطفى: يجب أن تقوم المشروعات الكبيرة بمساندة المشروعات الصغيرة وفتح مجالات العمل لها

لحد من قيمة التكاليف الاستثمارية .

وأكد الأستاذ المصطفى على أن المناخ الإقتصادي المصري أصبح الآن مهياً تماماً لدعم الأنشطة الصغيرة والمتوسطة كواحدة من الأهداف الأساسية للحكومة المصرية لدعم الطبقة المحدودة الدخل في مصر والارتفاع بالمستوى المعيشي لها .

وطالب المهندس عزمى مصطفى بضرورة تقسيم العمل في مصر حتى يستطيع كل فرد عمل جزء من العمل وأن تقوم المشروعات الكبيرة بمساندة الصناعات الصغيرة وفتح المجال لها .

والذين يحاربون صناعة " بير السلم " يجب أن يدركوا أن هذه الصناعات لا يمكن أن تنافس الصناعات الكبيرة ولكنها محاولة للتغطية على فشل هذه الصناعات ولكن السؤال الذي يطرح نفسه ماهي درجة وجود صناعات " بير السلم " ؟

فهناك دور كبير للصناعات الكبيرة في أن تقوم بتشغيل الصناعات الصغيرة .

أما الصناعات البيئية فهناك العديد من الصناعات التي تعتمد على البيئية مثل النخيل ، قصب السكر ، زيت الزيتون ... كما أن هناك الصناعات الذاتية مثل حرير أخميم . وطالب المهندس عزمى بأن يكون هناك مشروع قومي للاكتفاء الذاتي بعد أن بدأت دول أوروبا وأمريكا في تحويل الفائض من الأغذية إلى وقود .

ولا بد من توفير مصادر غير تقليدية للطاقة ويمكن للصناعات الصغيرة الإستفادة منها مثل ساعات سطوح الشمس في مصر حيث تعتبر من أهم مصادر الطاقة يمكن استخدامها في تحلية المياه ، الزراعة ، السخانات وغيرها .

وفي ورقة العمل التي عرضتها الإدارة المركزية للبحوث بالجهاز المركزي للتنظيم

الذي نعيشه ، خاصة وإذا كانت تلك المشروعات والصناعات تعمل على حل أحد أهم وأخطر القضايا ممثلة في قضايا البيئة والحد من مشاكلها : -

كالحد من الإنبعاثات الغازية والسائلة ومعالجتها . جمع وفرز وإعادة تدوير المخلفات الصلبة الصناعية والطبية والخطرة .

تصنيع وتشغيل وصيانة المعدات البيئية ، وتطبيقات الطاقة الجديدة والمتجددة ، ومحطات معالجة المياه والصرف الصحي الصغيرة ، وغيرها من الفرص الجديدة التي تتضمن تخصصات محددة في مجالات التجارة والتصنيع والتشغيل والصيانة ، والتي شملها قانون البيئة وبرامج الحكومة للتنمية الصناعية .

وفي إطار هذا المنهج لا بد من التأكيد على أهمية ، بل وحتمية مساندة أصحاب

المشروعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر أيضاً ، وكذا تحفيز الأنشطة الاقتصادية الغير منظمة وجذبها إلى النشاط الإقتصادي المنظم . الأمر الذي سيتحقق معه إحداث طفرة مميزة على مستوى النشاط الإقتصادي الكلي وتحسين الأداء الإقتصادي والإجتماعي للأفراد في مصر .

إن تحسين قدرة المنشآت المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر وجعلها ذات ميزة تنافسية يتطلب عدد من الأمور :

- التوسع في تقديم الخدمات

الاثتمانية والمصرفية .

- توفير وتقديم التدريب

الفني والمهني .

- التدريب في مجالات التسويق، وفنون البيع

وحسابات التكاليف ،

ومجالات الإدارة والتنمية البشرية .

تسهيل الخدمات اللوجيستية .

التدريب في فنون التخزين .

تيسير برامج التأجير التمويلي

عام لآخر ونحن ننشر هذه الاتجاهات حتى تستطيع السيدات المنتجة التواصل مع كل جديد . كما أننا نستخدم الحاسب في تطوير المشروعات المنتجة ونأخذ في الحسبان المواد الأولية الموجودة في البيئة ويعمل على حسن استخدامها مثل الألبان في القرى أو الأماكن التي يتوافر فيها البلح وغيره كما أنه يوجد موقع على الإنترنت يتيح للمنتجين عرض منتجاتهم وتسويقها.

وفي كلمة الأستاذ محمد المصري عن الإتحاد العام للغرف التجارية المصرية أعرب فيها عن بالغ امتنانه لمشاركته في فعاليات هذا الحدث ، والذي يعكس مدى حرصنا جميعاً على تكريس الجهود من أجل تهيئة المناخ المناسب لتنمية الاستثمار والتجارة بصفة عامة وبصفة خاصة الصناعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر ، خاصة في المجالات البيئية المتعددة والذي سوف يكون له بالغ الأثر في تنمية التجارية الداخلية في حالة مساندة تلك المنشآت الصغيرة .

خاصة وأن إيجاد قطاع من أصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة يكون قادر على المنافسة في الداخل والخارج ، وكذا الاستمرار في أداء الدور الإجتماعي والإقتصادي والتنموي من خلال المرحلة المقبلة يأتي في مقدمة الأولويات التي تعمل على دفع خطوات نجاح وتنمية البرنامج الإقتصادي المصري ، من خلال رفع نسبة التشغيل وخلق المزيد من فرص العمل الحقيقية التي بدورها تقضي على البطالة وتحقق دخل أفضل للمواطن المصري .

وإن دعم تلك الفرص الجديدة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة لأمر يحتمه علينا واقعنا

د. زينب صفر: نعمل على تأهيل المرأة وتواصلها مع الاتجاهات الحديثة للمشروعات الصغيرة



تبسيط الإجراءات الإدارية لإقامة المشروعات الصغيرة

السداد ومد فترة السماح من الإعفاءات الضريبية .

- إقامة المعارض الدائمة والدولية لتسويق منتجات المشروعات الصغيرة على أن توفر تلك المعارض لروادها متعة التسوق .

- فتح أسواق مشتركة أمام منتجات المشروعات الصغيرة وذلك من خلال تسهيل إقامة المعارض وخفض تكاليف إقامتها ووضع الضوابط التي تسهل عملية تسويق منتجات هذه المشروعات .

- توفير آليات تساعد في تقديم الخدمات التسويقية وأيضا البرامج التشجيعية والتأهيلية والاستشارية في عمليات التسويق والتوزيع وإعداد دراسات الأسواق .

- تخفيض معدلات الفوائد على القروض الاستثمارية لتشجيع صغار المستثمرين .

- إتاحة الفرصة لهذه المشروعات للدخول في قائمة المناقصات الحكومية لتحقيق المنافع المتبادلة بين الطرفين .

- توفير آليات لتدريب وتأهيل الشباب فنيا خارج إطار المؤسسات التعليمية الرسمية فالغالبية العظمى من هذه المنشآت غير قادرة على تقديم التدريب الفني المتخصص في حالة تغير تكنولوجيا الإنتاج .

- القيام بدراسات استطلاعية وتحليلية متعمقة لتقييم مناخ الاستثمار في الصناعات الصغيرة والمتوسطة وتقديم انعكاسات الأطر التشريعية والسياسية والاجتماعية على هذا المناخ بهدف تطويرها بما يمكنها من القيام بدورها التنموي .

الشركة الأم بهذه المكونات . مما يوفر للمشروعات الصغيرة التمويل والتسويق واستمرارية خط الإنتاج .

- إعداد دليل للاستثمار يوضح به المناطق المخصصة للمشروعات المختلفة بكافة المحافطات ومصادر الحصول على مستلزمات الإنتاج لتلك المشروعات ومصادر التمويل وكيفية السداد وأماكن تسويق المنتجات .

- الاهتمام بإعداد دراسات جدوى للمشروعات الصغيرة على أسس علمية سليمة ودقيقة للتأكد من سلامة المشروعات من النواحي الفنية والمالية والإدارية وحساب المخاطر المختلفة للقائمين بها .

- تسهيل إجراءات الترخيص والإشهار والتسجيل .

- إلغاء التشريعات السالبة للحرية كجزاء على التعثر في سداد القروض مع استبدالها بتشريعات أكثر تيسيراً في طرق

يجب تشجيع القطاع غير الرسمي على الدخول في الاطار الرسمي لأهميته في حجم الناتج القومي



والإدارة أشارت إلى أهم المعوقات التي تواجه المشروعات البيئية الصغيرة ومن أهمها : -

المعوقات التشريعية
كثرة القوانين المنظمة للاستثمار .
كثرة المشاكل مع الضرائب بسبب التقدير الجزافي وتعرض الكثير من القائمين بهذه المشروعات لعقوبة الحبس في حالة التعثر في السداد

المعوقات الإدارية
عدم توافر الأيدي العاملة والكوادر الفنية المدربة على القيام بالصناعات البيئية المختلفة .
القصور في توجيه الشباب وتعريفهم بأهمية الصناعات البيئية .
عدم تطوير الحرفة والتمسك بالأساليب القديمة .

عدم وجود دراسات أو مسح بيولوجي .
المعوقات الإجرائية
عدم وجود دليل للاستثمار للمشروعات المختلفة بكل محافظة مما يؤدي إلى عدم تحديد المشروعات المطلوبة ووجود عدد كبير من المشروعات المتكررة دون تنسيق مسبق بينها .

تعدد الجهات المعنية باستخراج التراخيص والموافقة على إقامة مشروع استثماري .
طول الفترة الزمنية لتخصيص الأراضي المراد إقامة مشاريع عليها .

معوقات التمويل
ارتفاع معدل الفائدة على القروض الاستثمارية حيث تتراوح الفائدة على القروض ما بين ٧٪ إلى ١٥٪ حسب قيمة القرض .

عدم استكمال المرافق (مياه - صرف صحي - كهرباء) .
عدم تزويد المصانع القائمة بأحدث الآلات اللازمة للإنتاج والاعتماد على أساليب بدائية يدوية في أغلب الأحيان .

معوقات التسويق
الافتقار إلى الوعي التسويقي .
عدم وجود فرص لهذه المشروعات لتصدير الفائض من المنتجات عجز الوسائل التخزينية حيث مازال التخزين يتم بالطرق البدائية .

الارتفاع الملحوظ في معدلات التالف أثناء مراحل التسويق لعدم توافر وسائل النقل .
عدم توافر الأسواق اللازمة لاستيعاب منتجات المشروعات الصغيرة .
توصيات الندوة :

اختتمت ندوة " الصناعات البيئية والصغيرة وأهميتها في حل مشكلة البطالة " بعدة توصيات هامة نجلها فيما يلي : -
ترسيخ فكرة العمل الحر لدى الشباب لتبني الأفكار الجديدة والخروج من النطاق التقليدي إلى مرحلة الابتكار والإبداع وذلك من خلال وسائل الإعلام المختلفة .

- ربط المشروعات الصغيرة بمتطلبات المشروعات والمنشآت الكبرى عن طريق نظم التوريد بحيث يتم تصنيع بعض مكونات السلعة في تجمعات للصناعات الصغيرة وفقا لمواصفات جودة محددة ، ثم يتم تغذية

غياب القيم... هل تؤثر على إستراتيجيات الإصلاح؟

هذا هو الموضوع الذي ناقشته المجلس
القومي للتربية الأخلاقية من خلال
المؤتمر السنوي السادس الذي
يحمل عنوان " إستراتيجيات
الإصلاح ومنظومة القيم " الذي
عقد خلال يومي ١٥ ، ١٦ مارس
الماضي



د. صفوت النحاس :

ضرورة إدراج البعد الأخلاقي للوظيفة العامة في مناهج التعليم وتربية الأجيال وفق أسس المواطنة

واستهدف المؤتمر
- تقويم الوضع الراهن للقيم والسلوكيات
في مجتمعنا ودورها في دفع أو إعاقة عجلة
الإصلاح .
- مناقشة العلاقة بين جهود الإصلاح
ومنظومة القيم الحاكمة للسلوك .
- اقتراح هيكل وسبل تطوير السلوكيات
لتكون أكثر دعماً لإستراتيجيات الإصلاح .
وشارك الدكتور صفوت النحاس رئيس
الجهاز في المؤتمر بورقة عمل " أخلاقيات
الموظف بداية الإصلاح " وأكد فيها على
- إعادة صياغة رسالة الجهاز الإداري
للدولة لتكون قاصرة على الأنشطة
والوظائف الأساسية للدولة مع التخلص
من كافة الأنشطة الأخرى التي لا تتفق
ورسالته كجهاز للإدارة العامة للمجتمع .
- اختيار القيادات على أسس ومعايير
موضوعية وبحيث يكون قدوة طيبة
للآخرين سواء في العمل السياسي أو
الإداري ، وضمان حسن سير هذه القيادات
ونزاهتها وإخلاصها في أداء العمل والبعد
عن استغلال المناصب والمواقع في تحقيق
المصالح الخاصة ، مع مراعاة العدالة
والمساواة وإتاحة الفرص المتساوية أمام
الجميع .

- ضرورة إدراج البعد الأخلاقي للوظيفة
العامة في مناهج التعليم وخاصة الجامعي ،
والاهتمام بالتعليم على جميع المستويات من
خلال وضع خطط وبرامج تهدف إلى تربية



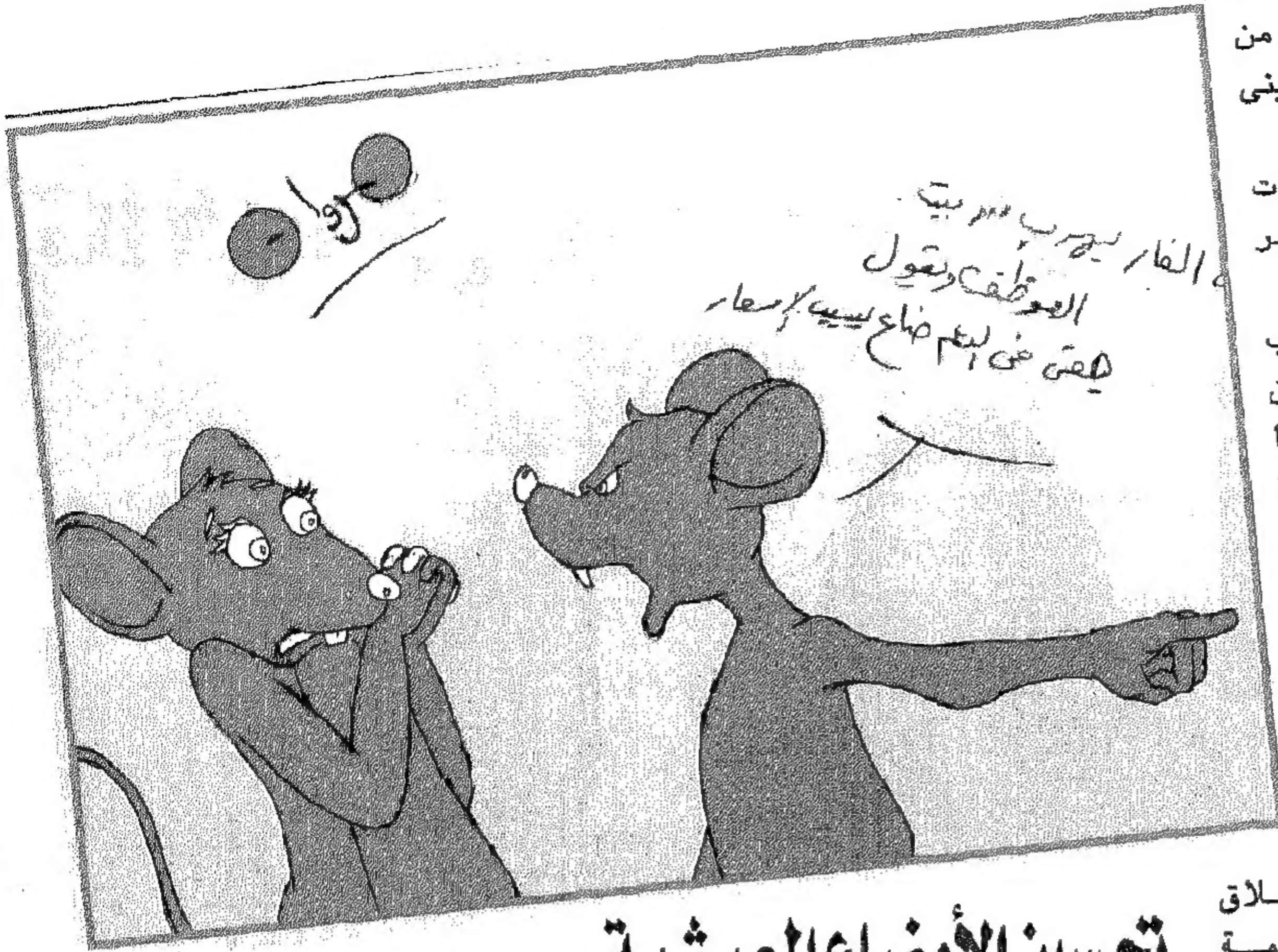
الأجيال وفق أسس المواطنة وتحمل مفاهيم ممارسات النزاهة والتفاني من أجل خدمة الوطن وتنمية الازرع الدينى والأخلاقى .

- تشجيع الجمعيات الأهلية ومنظمات المجتمع المدنى على دعم وصياغة ونشر قيم وسلوكيات المجتمع الإيجابية .
- ينبغى أن تتناول برامج التدريب قضايا السلوك الأخلاقى ، ويمكن تصميم برامج خاصة بقضايا الأخلاقيات الوظيفية أو يمكن دمجها ضمن البرامج التدريبية الأخرى ، ويهدف التدريب هنا إلى تقوية الشعور الإيجابى نحو العمل والتفانى فى خدمة المجتمع .
- أهمية وجود معايير وأسس لأخلاق العمل المطلوبة فى الموظف الذى يعمل فى الخدمة المدنية وذلك

من خلال إصدار بيان أو ميثاق لأخلاق العمل وتوضح فيه الأسس العامة والأخلاق المنشودة وكيفية التعامل فى مختلف المواقف التى تواجه الموظف .

- التأكيد على تحسين الأوضاع المعيشية للموظفين وإعادة النظر فى مستويات بعض الوظائف والرواتب المخصصة لها ، لأن هناك وظائف يتحمل شاغلوها مسئوليات جسيمة وهامة قد تكون هذه الوظائف ذات مرتبات ضئيلة ويكون هناك من وسائل الإغراء حولها ما يدعو شاغلها إلى الانحراف ، خاصة الوظائف التى لها علاقة مباشرة مع مصالح الجمهور أو لجان المشتريات وعدم إفساح المجال أمام المشكوك بنزاهتهم بتولى هذه المسئوليات .

- الاهتمام بأخلاقيات الوظيفة العامة من خلال تنمية الازرع الذاتى لدى الموظفين



تحسين الأوضاع المعيشية

للموظفين الذين يتعاملون

مع مصالح الجماهير

وغرس المفاهيم الدينية والأخلاقية والوطنية لديهم .

وأكد د . صديق عفيفى رئيس مجلس إدارة التربية الأخلاقية على أهمية المؤتمر باعتبار أن مصر وكثير من دول المنطقة مشغولة بحديث الإصلاح منذ فترة طويلة ، وتغضى إستراتيجيات الإصلاح مختلف

الجوانب الاقتصادية والسياسية ، غير أن ما تم إنجازه على أرض الواقع كان أقل من الطموحات العالية التى تشعر بها شعوب المنطقة ، ويتكرر التساؤل حول أسباب الإجهاض المتكرر من محاولات الإصلاح ، ولاشك أن غياب القيم المواطنة لنجاح الإصلاح والدعم لمسيرة التقدم كان واحداً من أهم أسباب القصور فى إنجاز إستراتيجيات الإصلاح .

وتناول المؤتمر هذا العام العلاقة بين إستراتيجيات الإصلاح ومنظومة القيم ، بهدف إلقاء الضوء على الثغرات والسلبيات فى منظومة القيم التى تتسبب فى بقاء أو إعاقة حركة الإصلاح على كافة الأصعدة ، واستكشاف سبل علاج هذه الثغرات والسلبيات .



تشجيع منظمات

الجمعية الأهلية

على نشر القيم

والسلوكيات

الإيجابية

الدونء الى تشناق له فى البيت.. تلاقىه فى بيت العقار



بارقى معاملة

- اختار وحدتك من بين وحدات البنك أو أى وحدة أخرى فى مصر.
- هنهي كافة الإجراءات مع الحفاظ على وقتك الغالى.
- نساعدك ونمولك بطريقة تريحك لتشتري وحدتك أو تبنيها أو تشطبها.

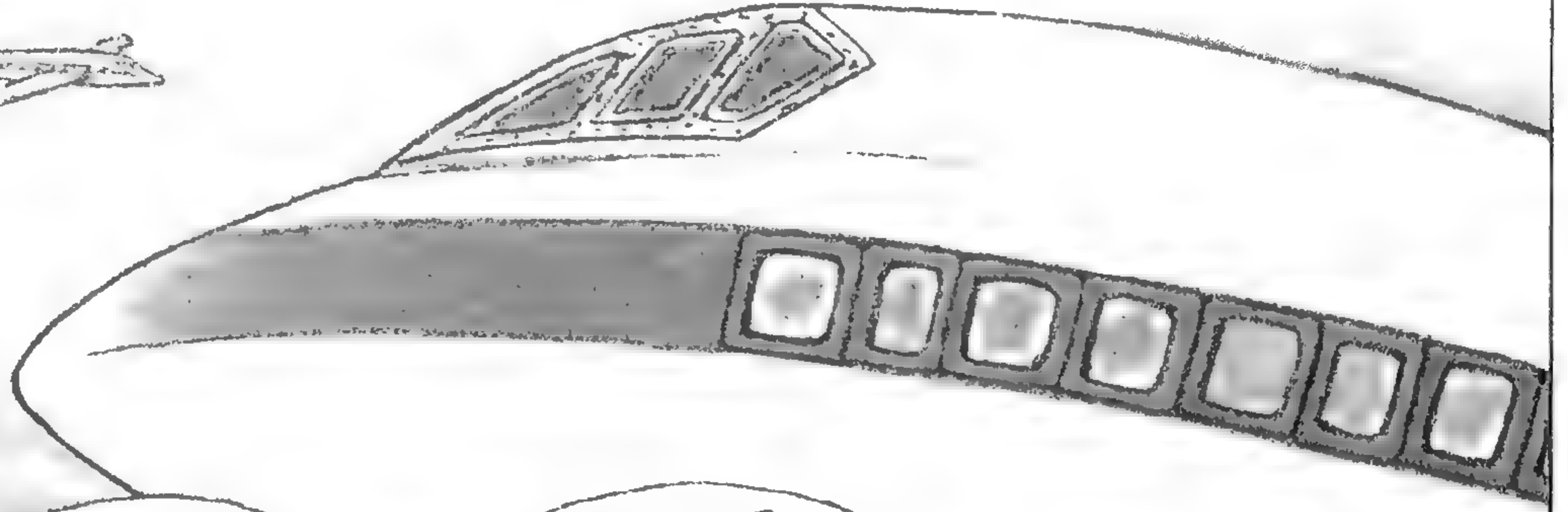
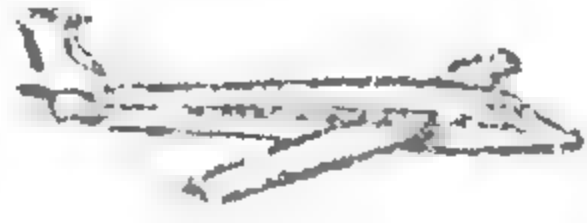
امتلك وحدتك معنا بارقى معاملة
وكانك وسط أهلك وأصدقائك.



البنك العقارى المصرى العربى
بيت العقار

* قانون التمويل العقارى مطابق لأحكام الشريعة الإسلامية

١٩٩٣٩٩
www.eal-bank.com



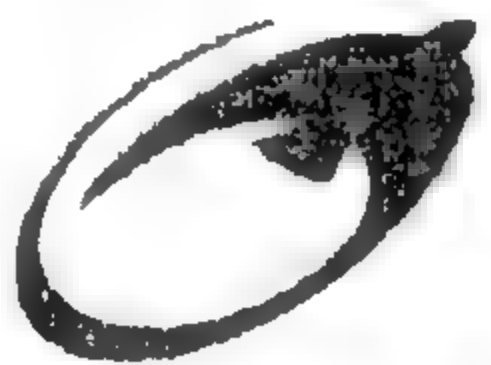
تأكلن ليه؟.. البريد
ليه مكتب في المطار -
وعنده مكتب في كل حته
وله... مكتب بيشتغل
لعشره في الليل!

ناخد تلس عشان
ناحق مكتب البريد قبل
ما يقفل .. أحسن يطير
القرشين ونرجع نقول
ياريتنا!



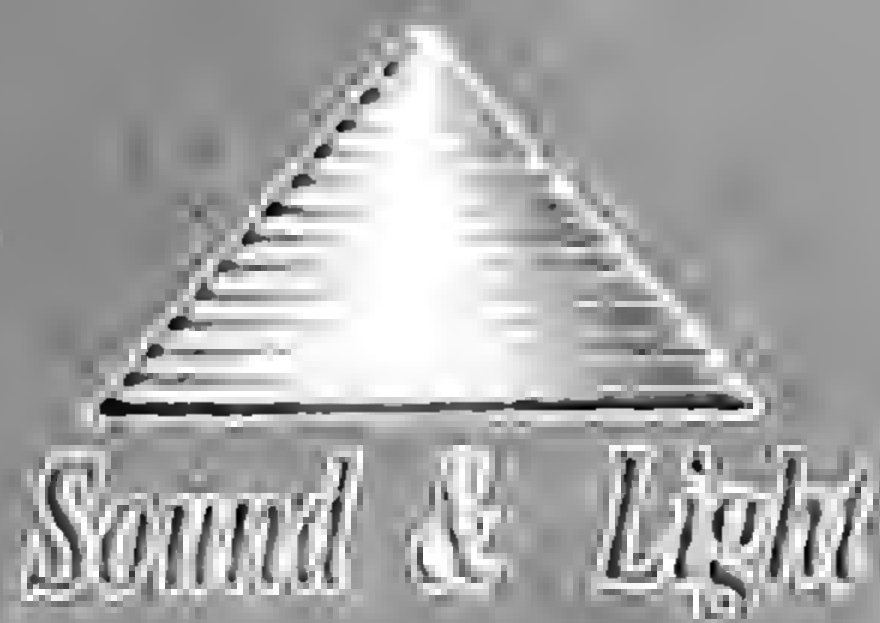
خدمة العمل المسائي

عندك شغل بالنهار ومحتاج خدمات البريد؟!
أنا سهرانين عشانك أكيد... الخدمة الليلية في 400 مكتب بريد
تؤدي خدمات (مالية وحكومية ومجتمعية وبريدية)
حتى العاشرة مساءً صيفاً والتاسعة مساءً شتاءً



البريد المصري
EGYPT POST

0800 800 2 800



الشركة القابضة للسياحة والفنادق والتسليمات

شركة صوت والضوء والفنون الترفيهية

نشاط الصوت والضوء



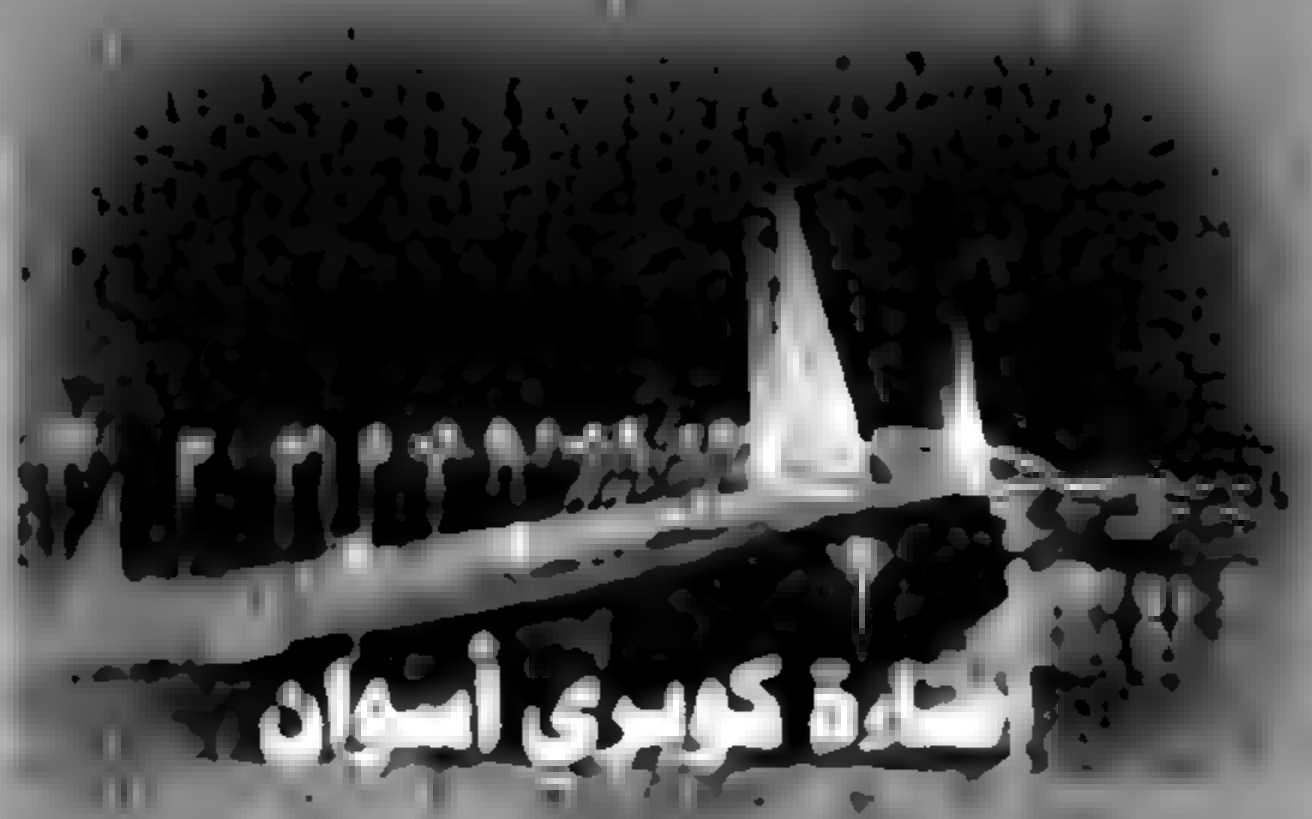
حفلات على مسرح الصوت والضوء



عروض الصوت والضوء



إضاءة مقابر الليل بأسوان



إضاءة كوبري أسوان



إضاءة شارع البحر

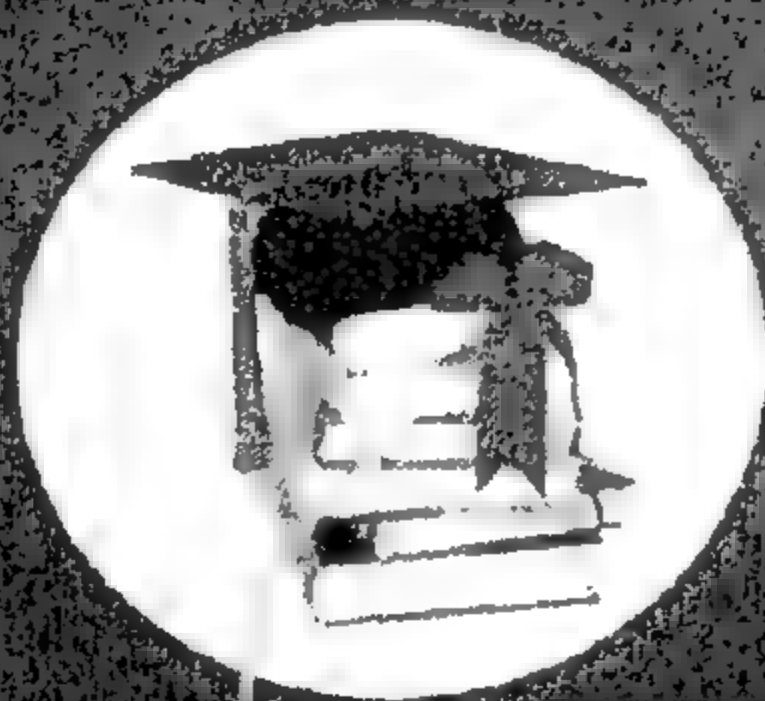
- إقامة عروض الصوت والضوء في المناطق الأربعة (الغرم - الأنصر - أسوان - أبو سمبل)
- تنفيذ كبرى مشروعات الإضاءة بخبرات عالمية
- بيع وترويج أحدث منتجات الإضاءة ثنائية الانعكاس (FD) ابيراميرا لايت
- مسرح مجهر لإقامة كبرى الحفلات العالمية والمحلية
- معامل مجهرة لحفظ الأفلام السينمائية

WWW.Soundandlight.com.eg

التليفونات: 33857320-33852880

E-mail: Sales@soundandlight.com.eg

الفاكس: 33844257



EDUCATIONAL
LOANS



CAR
LOANS



CREDIT
CARDS



MARRIAGE
LOANS



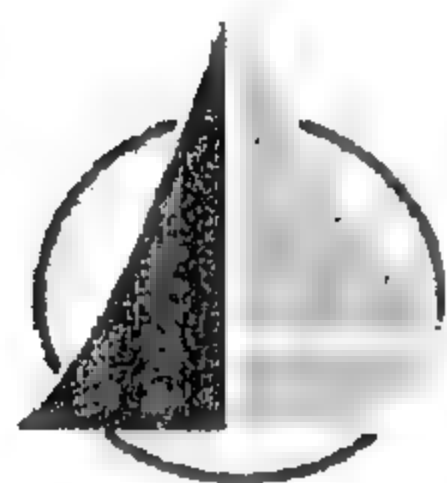
REAL ESTATE
FINANCE



PERSONAL
LOANS

• BRANCHES •

GIZA · CAIRO · AL AZHAR · HELIOPOLIS CLUB · HELIOPOLIS · MERGHANI · ALEXANDRIA
· MANSOURA · 10TH OF RAMADAN · MOHANDESSIN · 6TH OF OCTOBER



EGB
Egyptian Gulf Bank
البنك المصري الخليجي

CALL 1 9342

الأجور والأسعار... ولعب

بدون السيطرة على الأسعار تتحول زيادة المرتبات إلى جيوب التجار

إن هناك فرقا بين زيادة الأجور ورفع الحد الأدنى للأجور الذي يعنى أن يتم رفع قدرة أدنى طبقات المجتمع نسبيا بمنحه مبلغا محددا مع مراعاة أن يتوافق ذلك مع كل شرائح المجتمع التي لا تستطيع مواجهة انفلات الأسعار حتى تستطيع أن تتعايش مع التضخم ، ومع ذلك يرى البعض أن رفع الأجور سيؤدي إلى رفع تكلفة المنتج وبالتالي سيتم رفع الأسعار ويصبح السبب نتيجة والنتيجة سببا حتى ندور في حلقة مفرغة .

وقد طالبت كل فئات المجتمع برفع الأجور بعد أن أصبح ارتفاع الأسعار بشكل يومي ومستمر وعجزت عن ملاحقته كل الفئات ومع ذلك هل تستطيع الحكومة رفع أجور جميع شرائح المجتمع في ظل عجز الموازنة .

فالحل المؤقت هو البحث عن آلية لتثبيت الأسعار لأنه من غير المنطقي أن يتم رفع الأجور ثم ترفع الأسعار إلى أضعاف مضاعفة لأن التجار سوف يرفعون الأسعار بمجرد العلم بأن الحكومة سترفع الأجور وبالتالي فإن الرقابة على الأسعار والقضاء على الممارسات الاحتكارية وزيادة الإنتاج لمواجهة زيادة الطلب أفضل من زيادة الأجور وفي الواقع لم يعد أحد يستطيع مواجهة الارتفاع المستمر في الأسعار وستظل الأسعار في ارتفاع مستمر طالما أن الإنتاج المحلي لا يريد بمعدل أكبر من معدل الاستهلاك .

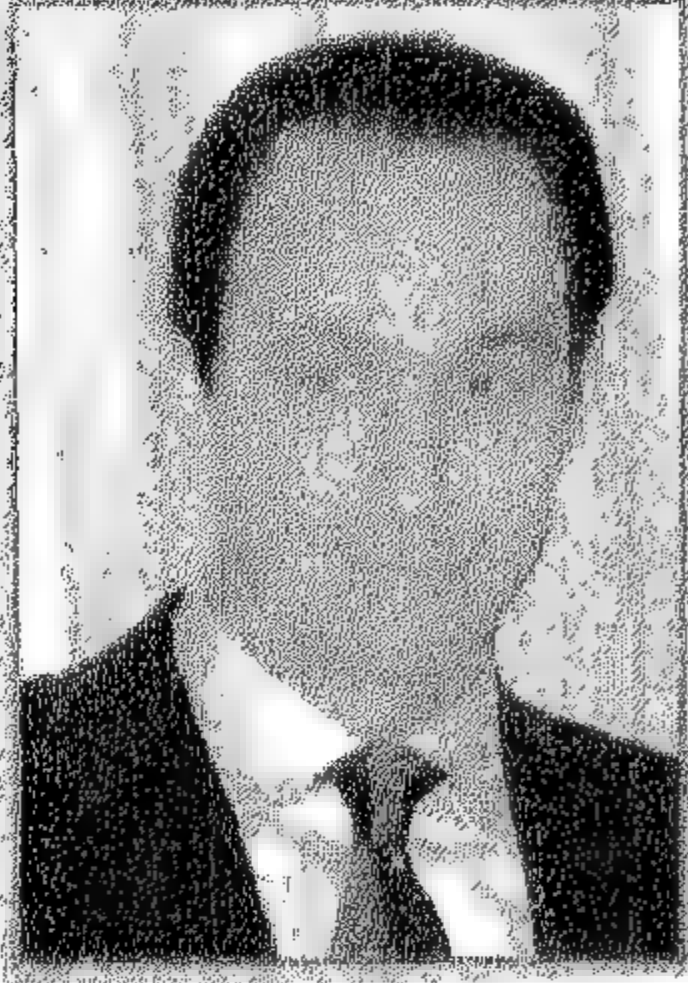
تقرير أعده: جمال سيد عبد العال

مقاطرة الفقر

جمال مبارك:

مضاعفة مرتبات العاملين

بالجهاز الإدارى للدولة



أكد السيد جمال مبارك الأمين العام المساعد الحزب الوطنى الديمقراطى وأمين السياسات بالحزب إننا نسعى إلى مضاعفة مرتبات العاملين بالجهاز الإدارى للدولة ، حيث تحققت زيادة اقتربت من ٦٠٪ على مدار العامين ونصف الماضية .

وأشار إلى أن الحزب وحكومته يقومان حالياً بإجراء حوار مستمر حول توفير موارد جديدة بالموازنة العامة للدولة ، تسمح بزيادة الأجور .

واتخاذ خطوات محددة لمواجهة ارتفاع الأسعار ، مشيراً إلى أنه بالرغم من الارتفاع المستمر فى أسعار الموارد الغذائية عالمياً ، إلا أننا سنتصدى لهذه المشكلة ، وأنه سيتم تفعيل دور الدولة فى الرقابة والتفتيش على الأسعار لمنع أى محاولات للاستغلال ، وأن توسيع قاعدة الانضمام للبطاقات التموينية يأتى فى هذا الإطار ، والتي كانت مغلقة منذ عام ١٩٨٨ .

وأكد السيد جمال مبارك أن مصر تتمتع بمعدلات نمو إقتصادى قوية يجب الحفاظ عليها ، مع الاستمرار فى عملية الإصلاح الداخلية ، التي تتطلب خيارات وقرارات صعبة ، بغض النظر عن حدوث بطء إقتصادى بالخارج يؤثر علينا أم لا .

وأوضح جمال مبارك أن جزءاً أساسياً من نجاحنا فى المجال الإقتصادى هو بناء مؤسسات وكيان إقتصادى يستطيع التعامل مع المتغيرات بكفاءة ومرونة ، مؤكداً أنه إلى جانب الخطوات الإصلاحية يجب علينا ألا نغفل التواصل مع العالم الخارجى وطرح رؤيتنا إزاء قضايانا وبرامجنا الإصلاحية وبما يحقق الدفاع عن مصالحنا .

وإذا كانت الدولة ملزمة بتطبيق الحد الأدنى للأجر وتحريكه سنوياً ووضع سقف للأجر الشامل للعاملين فى الجهاز الحكومى والقطاع العام والهيئات الاقتصادية ، فإنها ملزمة أيضاً بحكم مسئوليتها الاجتماعية حتى فى أكثر النظم الاقتصادية تحراً ، بفرض حد أدنى للأجر للعاملين فى القطاع الخاص ، وفرض زيادة هذا الحد الأدنى وزيادة الرواتب سنوياً بنفس نسبة معدل التضخم ، وفرض حد أدنى لزيادة الرواتب الخاص فإنه أمر متروك لتقدير أصحاب المشروعات الخاصة ، وعبر هذا الحد الأدنى للأجر فإنه يمكن وضع أسس توزيع الدخل بصورة تنطوى على درجة من العدالة .

علاقة الأجور بالأسعار والإنتاجية

يجب مناقشة قضية العلاقة بين الأجور والأسعار والإنتاجية حتى يتم وضع أساس نظام جديد للأجور يتسم بالمنطقية ويحفز على زيادة الإنتاج والابتكار لا أن يدفع العاملين للتكاسل فى ظل أجور ورواتب لا علاقة لها بالمنطق ولا بمتطلبات الحياة ولا بإنتاجية العامل إن النظر إلى زيادة الأجور أو زيادة الحد الأدنى للأجور على أنه وسيلة لتحسين مستوى المعيشة والقدرة على مواجهة زيادات أسعار السلع والخدمات فإن أى زيادة فى الأجور لن تحقق الهدف منها ولكن يجب أن يسبق ذلك السيطرة على إنفلات الأسعار وإذا لم يحدث ذلك فإن هذه الزيادة ستتحول من دعم حكومى للعاملين إلى دعم حكومى إضافى للتجار وسيزداد الأثرياء والجشعون ثراءً أو الفقراء فقراً وستضيع أموال الدولة هباءً منثوراً وتزداد الفجوة الاجتماعية بما يهدد السلام الاجتماعى .

ويقول مصطفى السلاب وكيل اللجنة الاقتصادية بمجلس الشعب ورئيس جمعية مستثمري مدينة العبور لكل دولة لها ظروفها الخاصة سواء من حيث مستوى الدخل أو المعيشة وتطبيق أسعار الأجور لدولة على أخرى قد يؤدي إلى مشاكل فى الصناعة والإنتاج والدليل على ذلك أن إيطاليا فى العامين الماضيين قامت برفع معدلات الأجور الأمر الذى أدى إلى انهيار بعض الصناعات هناك حيث ساهمت الأجور المرتفعة فى عدم القدرة على منافسة منتجاتها فى الأسواق العالمية والعكس صحيح فى دولة الصين حيث انخفاض معدلات الأجور جعلت ثورة صناعية ساهمت بشكل كبير فى غزو الأسواق المختلفة . وقال إن معدل الأجور فى مصر مناسب جداً خاصة فى القطاع الخاص وهذا المعدل يتفق مع عناصر التكلفة المختلفة الأمر الذى يمكن المنتج المحلى من المنافسة فى الأسواق العالمية .

ويقول احمد السيد النجار مركز الاهرام للدراسات الاستراتيجية ولو أردنا اقتراح حد أدنى للأجر بالنسبة للعامل غير الماهر كحد أدنى للأجر ، فإن متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلى الإجمالى ، والذي بلغ نحو ٧٧٠ جنيهاً شهرياً فى العام المالى ٢٠٠٦/٢٠٠٧ هو الحد الأدنى المقبول لأجر العامل وهو يكفى بالكاد لجعل العامل وشخص واحد يعوله يعيشون قرب خط الفقر " أقل من ٢ دولار للفرد فى اليوم " بدلاً من الوضع الحالى الذى يعيش فيه العاملون الجدد ومن يعولونهم تحت خط الفقر المدقع " أقل من دولار للفرد فى اليوم " وفى ظل ارتفاع معدل الإعالة فى مصر ، أما خريجو الجامعة فإن الصمت الطويل على تدهور رواتبهم الحقيقية يجعلنا لا نطمح إلى إيصال هذه الرواتب إلى مستواها المتحقق عام ١٩٧٠ الذى يوازى نحو ٢٤٠٠ جنيه من جنيهاً الوقت الراهن ، بل إننا نطمح فقط إلى أن يكون الحد الأدنى لراتب خريج الجامعة فى القطاع العام والهيئات الاقتصادية والجهاز الحكومى مشابهاً لمستواه عام ١٩٧٧ الذى يوازى نحو ١٢٥٠ جنيهاً من جنيهاً الوقت الراهن .

تعديلات الحد الأدنى للأجور هل تراعى الموظفين الحاليين؟

السياسية بلغ الحد الأدنى للأجور بمصر ٣٥ جنيه شهريا وفقا للقانون ٥٣ لسنة ١٩٨٤ كما يبلغ حاليا بعد تعديله ومراجعته ١٠٥ جنيه ورغم أن ما يحصل عليه العامل فعليا يفوق الحد الأدنى المعدل سواء كان ذلك في الحكومة والقطاع الخاص (١٥٤ جنيه شهريا) فإن الحد الأدنى الفعلي للأجور يظل أقل من الحد الأدنى المفترض إذا ما قمنا بتعديله وفقا لمعدلات التضخم مما يعنى أن قيمته الحقيقية تدهورت منذ منتصف الثمانيات ، وفى ضوء الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة ومعاناة نسبة كبيرة من الشعب المصرى من الفقر إتضح أهمية رفع الحد الأدنى للأجور المحدد بموجب القانون بما يتناسب مع معدلات التضخم وذلك للمحافظة على قيمته الحقيقية من التآكل ومن المهم فى هذا الصدد إعادة حساب وتعديل الحد الأدنى دوريا على فترات زمنية لاتزيد على ٣ سنوات وفقا للتغيرات بمعدلات التضخم كذلك من المهم وضع حد أدنى للأدور يتحيز إيجابيا لصالح المناطق الريفية للصعيد والتي ينتشر فيها الفقر على أن يرتبط ذلك الحد الأدنى فى الصعيد بخط الفقر المقدر بهذا الإقليم وذلك حتى يحصل المشتغل وأسرته على احتياجاتهم .

زيادة الحد الأدنى للأجور وماذا عن الحاليين؟

ليس معقولا حين يجرى الاتفاق على تنفيذ حد أدنى جديد للأجور أن يحصل المعين الجديد مثلا على ٥٠٠ جنيه شهريا بينما زميله المعين قبله بعدة سنوات لم يصل أجره أو راتبه الأساسى إلى نصف هذا المبلغ فماذا تفعل الدولة فى هذا الموقف ؟ حتى يشعر الجميع بالعدالة .

الرقم القياسى للأسعار

ويجب تعديل الرقم القياسى لأسعار المستهلكين حتى يصبح أكثر قدره على التعبير عن الواقع الفعلى المعاش خاصة وأن هذا الرقم مازال يحتوى على العديد من السلع المحددة بأقل من قيمتها فى السوق ولا يتم تعديلها بشكل منتظم مثل بعض المواد الغذائية والأدوية والسكن والنقل والتعليم وهو ما يجعل الرقم القياسى متحيز لأدنى بالضرورة ويتطلب التصحيح حتى يمكن ربط الحد الأدنى للأجور بهذا المؤشرة وتحريكه سنويا بما يتناسب مع التحركات فى هذا المؤشر.

مع انقلاب الأسعار وتوحشها تحول المرتب الى عدم و الجنيه الذى أصابه التقزم لا يشتري شيئا فقد أصبح لا يشتري بالكاد رغيفين أو رغيف واحد من الخبز بعد أن تعدت الاسعار الحواجز ووصل سعر كيلو اللبن إلى ٥ جنيها وكيلو اللحم إلى ٥٠ جنيها

ويقتول د. مصطفى علوى أن هناك فرق فى قواعد المعاملة المالية لأصحاب الكوادر الخاصة الجديدة أصبحت نطغى على ما كان يفترض أن يكون هو الأصل أى على قواعد خاصة بالجانب المهني لنشاط الوظيفة العامة المعنية وتقويته وتطويره المستمر . . . ولمسنا جميعا كيف أن الزيادة فى الرواتب، والحوافز قد استأثرت بالجزء الأكبر من النقاش الذى دار فى الأوساط النقابية والحزبية والبرلمانية والحكومية ، كما أن ماجاء فى كادر المعلمين خاصة بمكافحة الدروس الخصوصية

وتجريمها كجزء مهم من "قواعد المهنة" ، التى كانت مقدسة ، لم ينتج أى أثر ملموس ويكفى أن تمر بجوار مراكز الدروس الخصوصية لكابوس الثانوية العامة فتجد العمل فيها يسير على قدم وساق بما يعنى ذلك من أن هذا الكابوس الذى استهدف الكادر الخاص الجديد لمكافحته مازال قائما ، وربما بقوة دفع أكبر ، كما أنه سوف يستمر حتى نهاية امتحانات الثانوية العامة للعام القادم ٢٠٠٨ ودلالة ذلك أن الكادر الخاص للمعلمين يفقد مغزاه ومعناه فلا هو منع الدروس الخصوصية ولا هو ساعد على إصلاح الخل فى منظومة

التعليم ، وأخشى أن يؤدى تحسين الكادر لموضع المادى للمعلمين إلى زيادة أسعار الدروس الخصوصية .

وخلاصة القول إننا أمام وضع يحتاج منهجا متكاملا وشاملا لتحقيق إصلاح الادارى حقيقى ، فلا يكفى أن نحسن أوضاعا مادية لبعض العاملين فى الدولة وبشكل جزئى فنثير حفيظة عاملين آخرين فى نفس الجهاز يبدون فى الضغط من أجل الحصول

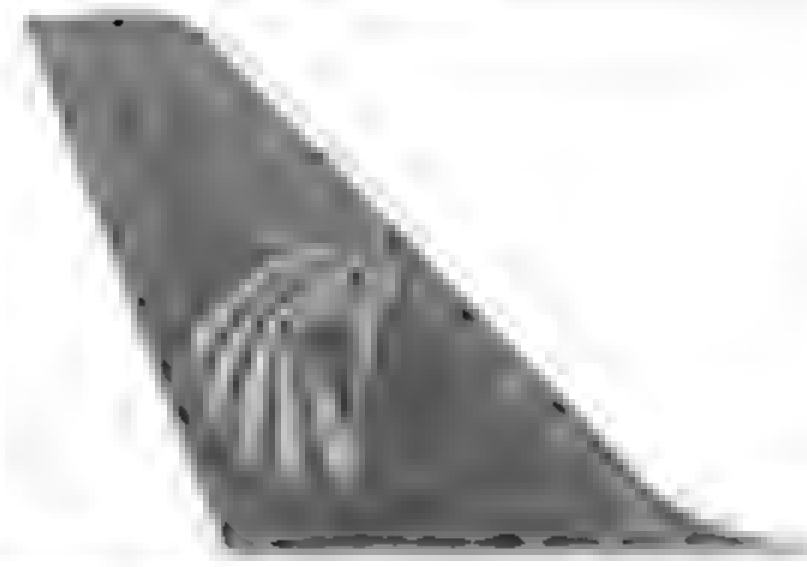
على كادر خاص لهم وبشكل قد ينتهى إلى وجود عدد من الكوادر الخاصة يهدر مفهوم الوظيفة العامة من أساسه . إن م صدر تسمى فى الآونة الأخيرة بجدية وحماس إلى إصلاح سياسى دستورى وتشريعى وعملى ، وتسعى كذلك إلى إصلاح إقتصادى جاد ، ولكن أى إصلاح إدارى يجب أن يكون إصلاحا شاملا لكل مكونات الجهاز الإدارى للحكومة والعاملين فيها ، كما أن ذلك الإصلاح الإدارى يجب أن يقوم على دعمتين متوازيتين متزامنتين هما تطوير الكفاءة المهنية وتحسين الأوضاع المادية من خلال إصلاح هياكل الأجور المختلفة ، ولا يمكن أن تكون هناك مواجهة فعالة للفساد فى غير الإصلاح الإدارى بشقية ، فالموظف أو

الإدارى الذى يتعامل مع الناس فى مصالح كبيرة أو صغيرة إذا لم يكن يحصل على احتياجه الإنسانى من دخله الرسمى من الوظيفة يبدأ فى مديده . . . وهنا يفتح باب الفساد الإدارى فتختل كل عناصر منظومة العمل الأخرى .

تقول الدكتورة نجلاء الأهوانى استاذ الاقتصاد بكلية الاقتصاد والعلوم

هل زيادة الأجور تعد من القدرة على المنافسة العالمية؟





نقدم خدماتنا للشحن الجوي **الدولارات والواردات** بطائرات
الايرباص حمولة ٤٠ طن على كل من اوروبا والشرق الاوسط
والخرطوم بالإضافة الى شبكة خطوط مصر للطيران
الممتدة الى اكثر من ٦٠ دولة حول العالم.

لشحناتكم القادمة برجاء الاتصال بنا

CARGO TERMINALS

CAIRO Terminal

Tel: (202) 6351767 / 6351358

ALEXANDRIA Terminal

Tel: (203) 4294647 / 4294648

مجمع البضائع

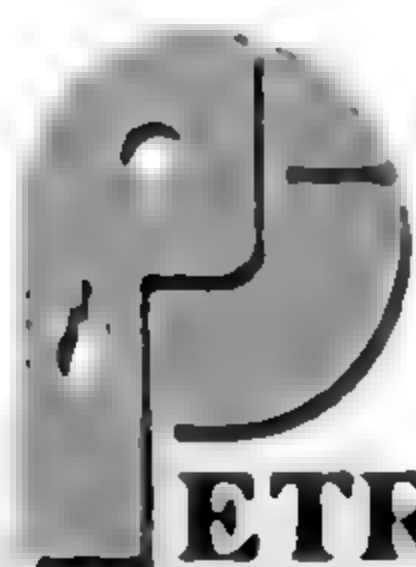
مجمع القاهرة

ت: ٦٣٥١٧٦٧ / ٦٣٥١٣٥٨ (٢٠٢)

مجمع الاسكندرية

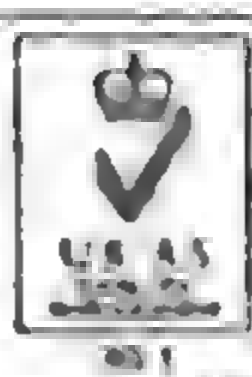
ت: ٤٢٩٤٦٤٧ / ٤٢٩٤٦٤٨ (٢٠٣)

Customer Services: (202) 265-7578 • www.egyptair.com.eg
marketgm@egyptair.com.eg • cargomarket@egyptair.com.eg



PETROJET

(SINCE 1975)



THE PETROLEUM PROJECTS AND TECHNICAL CONSULTATIONS COMPANY

The EPC Contractor Of Choice

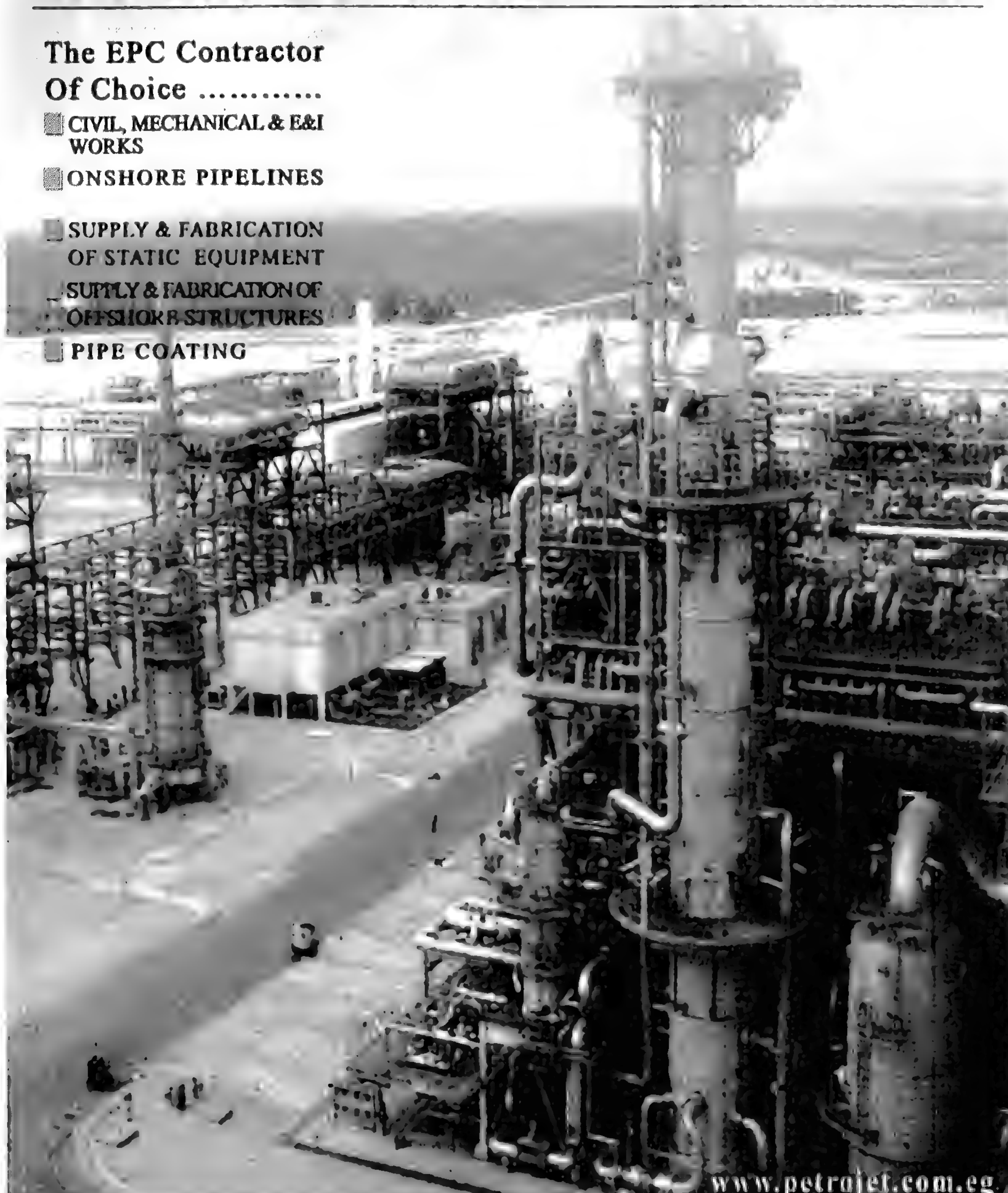
■ **CIVIL, MECHANICAL & E&I
WORKS**

■ **ONSHORE PIPELINES**

■ **SUPPLY & FABRICATION
OF STATIC EQUIPMENT**

■ **SUPPLY & FABRICATION OF
OFFSHORE STRUCTURES**

■ **PIPE COATING**



www.petrojet.com.eg

Head Office Joseph Tito St. Heliopolis - Cairo - Egypt 150 15018 2048 - Heliopolis
E-mail: info@petrojet.com.eg Tel: +202 - 26 230740 (10 lines) Fax: +202 - 26 230738

آراء في تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر

يجب مراعاة مؤشرات الأسعار عند تحديد الحد الأدنى للأجور

سنويا Shaheed and Marinakis 1999 ومراجعة تجارب الدول المختلفة ، وجد أن الحد الأدنى للأجور يتحدد إما بموجب القانون ويطبق بصورة موحدة على مستوى الاقتصاد القومي (أسبانيا ، الأرجنتين ، البرازيل ، البرتغال ، أوروغواي ، الولايات المتحدة الأمريكية ، باراجواي ، شيلي ، فرنسا وهولندا) ، أو بمقتضى اتفاقية جماعية بين ممثلي أصحاب الأعمال والعمال والحكومة ليطبق إما على مستوى الاقتصاد القومي ككل أو على قطاعات اقتصادية معينة (السويد الدانمرك وألمانيا والنمسا وإيطاليا وفنلندا) .

وعندما يتحدد الحد الأدنى للأجور بموجب القانون تقوم مكاتب التفتيش العمالية الحكومية بمهمة مراقبة التطبيق والتأكد من الالتزام به ، أما عندما يتحدد بمقتضى اتفاقية جماعية فغالبا ماتعهد هذه المهمة إلى النقابات العمالية والمهنية .

ويفرض ٧٥٪ من دول العالم منها (السويد وألمانيا والمجر والمكسيك والمملكة المتحدة واليونان وإيطاليا وبلجيكا وبولندا وجمهورية التشيك وفرنسا وفنلندا وقبرص ولافتيا ومالطا) غرامات مالية على صاحب العمل في حالة عدم التزامه بسداد الحد الأدنى لأجور العاملين لديه . وتتراوح هذه الغرامات بين ٢٥٪ و ٢٠٠٪ من قيمة الحد الأدنى للأجور مضروبة في عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة . وتتضاعف الغرامة المالية في حالة تكرار المخالفة . أما في بعض الدول كالصين ، تصل الغرامة المالية إلى خمسة أضعاف قيمة الحد الأدنى للأجر المحدد للعامل (USA Department of Labor and Bureau of International Labor Affairs 2006 ; ILO 2006; Regnard 2005)

تقييم سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر

في تقييم سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر من المفيد إلقاء الضوء بإيجاز على تطورها منذ عام ١٩٤٢ وحتى الوقت الراهن .

الحد الأدنى للأجور في مصر بين القانون والواقع

عندما نص القانون رقم (٥٣) لسنة ١٩٨٤ على أن يكون الحد الأدنى للأجور ٢٥ جنيه شهريا ، كان متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي شهريا حوالى ٥٨ جنيه . وعلى الرغم من أن نسبة الحد الأدنى للأجور كانت تمثل حيفاً حوالى ٦٠٪ من نصيب الفرد من الناتج ، نجد أنها قد تدنت إلى ٦٪ فقط في عام ٢٠٠٥ وتعتبر هذه النسبة منخفضة للغاية بالمقارنة بغالبية دول العالم التي يمثل فيها

وأفراد أسرته على احتياجاتهم الأساسية الغذائية وغير الغذائية) . وأيضاً ألا يتجاوز هذا الحد ٥٠٪ من المتوسط العام للأجور الشهرية في الاقتصاد القومي ، حتى لا تؤدي المغالة في قيمته إلى رفع تكلفة الإنتاج ودفع بعض أصحاب الأعمال إلى عدم الالتزام به أو تقليل فرص العمل المتاحة في القطاع الرسمي خاصة للأفراد ذوي المهارات المحدودة . وهو ما تمت ملاحظته في بعض الدول كالمغرب وباراجواي ونيكاراجوا وكولومبيا ، حيث تتراوح نسبة العمال الذين يعملون بأقل من الحد الأدنى للأجور المحدد بين ٢٥٪ و ٤٠٪ من إجمالي القوى العاملة بهذه الدول Agenor and El Aynaoui 2003 وبالإضافة إلى المعيارين السابقين ، يمكن ربط مستوى الحد الأدنى للأجور بتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية محدودة ، وهو الاتجاه السائد حالياً بين كثير من الدول . ومن أهم هذه الأهداف : تشجيع عمالة الشباب ، ورفع الإنتاجية ، وتخفيف حدة الفقر وتقليل التفاوت في الدخل ، كما سيتضح فيما بعد .

آليات المحافظة على القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور

توفر غالبية الدول آليات محددة للمحافظة على القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور حتى لا تتآكل بمرور الوقت وتصبح بلا تأثير . حيث تقوم الحكومة بإعادة حساب وتعديل الحد الأدنى للأجور وفقاً للتغيرات في معدل التضخم مقاساً بالرقم القياسي لأسعار المستهلكين ، وبعد التشاور مع لجنة من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والنقابات العمالية والمهنية والجهات الأكاديمية المستقلة . وفي ٧٥٪ تقريباً من دول العالم ، تتم مراجعة الحد الأدنى للأجور دورياً على فترات زمنية تزيد عن سنة . أما في باقي الدول (كأسبانيا والأرجنتين والبرتغال والمجر والمكسيك واليابان وبلجيكا وجمهورية التشيك وسلوفاكيا وسلوفينيا وفرنسا وكوريا الجنوبية ومالطا وموريشيوس ، فتتم هذه المراجعة مرة

تسعى الحكومة المصرية حالياً إلى تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في إطار جهودها المتواصلة لتوفير فرص عمل جديدة مرتفعة الإنتاجية والارتقاء بمستوى معيشة المواطنين وتحسين نمط توزيع الدخل وعلى الرغم من أن هذه السياسة تهدف إلى ضمان حصول العامل وأفراد أسرته على احتياجاتهم الأساسية (الغذائية وغير الغذائية) ، وتوفير الحافز على العمل بدلا من المطالبة بإعانات اجتماعية وتحقيق قدر أكبر من التوازن في العلاقة بين أصحاب الأعمال والعمال مما يعزز الاستقرار الاجتماعي ويرفع الكفاءة الاقتصادية ، إلا أنها تثير مخاوف من زيادة العبء المالي على الحكومة وأصحاب الأعمال مما يعزز الاستقرار الاجتماعي ويرفع الكفاءة الاقتصادية إلا أنها تثير مخاوف من زيادة العبء المالي على الحكومة وأصحاب الأعمال مما يعزز الاستقرار الاقتصادي إلا أنها تثير مخاوف من زيادة العبء المالي على الحكومة وأصحاب الأعمال مما يعزز الاستقرار الاقتصادي

وفيما يلي ، نبدأ بتحديد أهم العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار لوضع سياسة سليمة للحد الأدنى للأجور وضمان الالتزام بها ، وذلك في ضوء الخبرة الدولية بعدها ننتقل إلى تقييم سياسة الحد الأدنى للأجور الحالية في مصر ، ثم نطرح مجموعة من المقترحات لتطويرها . وننتهي ببعض الملاحظات الختامية .

سياسة الحد الأدنى للأجور : الخبرة الدولية

تؤكد تجارب الدول أن وضع سياسة سليمة للحد الأدنى للأجور يستلزم توافر معايير واضحة وبسيطة لتحديد مستوى الحد الأدنى للأجور ، وآليات للمحافظة على القيمة الحقيقية له ، وإطار مؤسسي لوضع هذه السياسة والالتزام بتطبيقها .

معايير تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور

عند تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور المناسب للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة في دولة ما ، هناك مجموعة من المعايير التي يجب الاستناد إليها . ومن أهم هذه المعايير : ألا يقل الحد الأدنى للأجور عن خط الفقر القومي لضمان حصول العامل

ضرورة وضع معايير واضحة لتحديد

الحد الأدنى للأجور

الحد الأدنى للأجور حوالي ٢٥ ٪ من متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي وفى حين أن الحد الأدنى للأجور فى مصر وفقا للقانون يبلغ حاليا ٣٥ جنيه شهريا ، إلا أن ما يحصل عليه العامل فعليا سواء فى الحكومة والقطاع العام والأعمال العام أو فى القطاع الخاص ، يختلف تماما عن ذلك . فالعامل فى الحكومة والقطاع العام والأعمال العام عند أدنى درجة مالية (الدرجة السادسة) ، يصل أجره الفعلى إلى نحو ١٦٨ جنيه شهريا . حيث يشمل أجره الفعلى أجره الأساسى (بداية مربوط الدرجة السادسة (٣٥ جنيه) ، و ١٩٠ ٪ من بداية هذا مربوط كعلاوات خاصة مضمومة إليه منذ عام ١٩٨٧ وحتى بداية العام المالى ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧) ، بالإضافة إلى أجره المتغير (٦٠ ٪) من بداية مربوط الدرجة كعلاوة خاصة لم تضم إليه بعد ، وعلاوتين اجتماعيتين (بواقع ٦ جنيهات وفقا للقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ و ٤ جنيهات طبقا للقانون ١١٣ لسنة ١٩٨٢) ، ومنحة عيد العمال (عشرة جنيهات شهريا كزيادة ثابتة فى المرتب) ، وحافز إثابة (بنسبة ٢٥ ٪ من الأجر الأساسى كحد أدنى وبصفة ثابتة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨) . وبذلك أصبح الحد الأدنى الفعلى للأجور بعيدا تماما عما هو محدد بموجب القانون .

ورغم تعدد وتعقد القواعد التى يتم على أساسها حساب الحد الأدنى للأجور ، مازالت قيمته الفعلية (١٦٨ جنيه شهريا) تمثل ٢٧ ٪ فقط من متوسط الأجور الشهرية للعاملين فى الحكومة والقطاع العام والأعمال العام (٦٢٤ جنيه) ، وهى نسبة منخفضة بالمقارنة بمثيلاتها السائدة فى أغلب دول العالم التى تتراوح من ٤٠ ٪ إلى ٥٠ ٪ (الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ٢٠٠٥) . بالإضافة لذلك ، يظل الحد الأدنى الفعلى للأجور (١٦٨ جنيه شهريا) ، أقل من الحد الأدنى للأجور المحدد قانونا (٣٥ جنيه شهريا) بعد مراجعته وتعديله وفقا لمعدلات التضخم المعلنة رسميا منذ عام ١٩٨٧ وحتى نهاية العام المالى ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ (٢١٤ جنيه شهريا) ، مما يؤكد أن قيمته الحقيقية قد تدهورت خلال هذه الفترة .

أما فيما يتعلق بالعامل فى القطاع الخاص ، فوفقا للبيانات المتاحة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى عام ٢٠٠٥ عن عينة تشمل العاملين بمدينتى السادس من أكتوبر والعاشر من رمضان والذين يمثلون أكثر من ٦٨ ٪ من إجمالى العمالة بالمدن الصناعية الجديدة و ٢٣ ٪ من العمالة الكلية بقطاع الصناعة التحويلية ، فإن الحد الأدنى الشهري لأجر العامل (الأجر الثابت والمتغير) يصل إلى ١٥٤ جنيه شهريا بغالبية الأقسام والأبواب المهنية ، وهو ما يقل عن نظيره الذى يحصل عليه العامل فعليا فى الحكومة والقطاع العام والأعمال العام (١٦٨ جنيه شهريا) ، وأيضا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحدد قانونا بعد مراجعته وتعديله وفقا لمعدلات التضخم المعلنة رسميا منذ عام ١٩٨٧ وحتى نهاية العام المالى ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ (٢١٤ جنيه شهريا) ، مما يعكس تآكل قيمته الحقيقية

المراجعة الدورية للأجور للمحافظة على قيمتها من التآكل بمرور الوقت

خلال هذه الفترة .

الإطار المؤسسى لوضع وتطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور فى مصر

تم إنشاء المجلس القومى للأجور فى عام ٢٠٠٣ (بموجب قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣) لقيام بمهام عديدة أهمها : وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة ، وبإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار ، وإعادة النظر فيه بصفة دورية لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر . وتحديد هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة بالدولة لتحقيق التوازن المطلوب فى توزيع الدخل القومى ، ووضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧ ٪ من الأجر الأساسى للعاملين الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الإجتماعية ، والنظر فى الطلبات التى تتقدم بها المنشآت التى تحول ظروفها الاقتصادية دون صرف العلاوة وإتخاذ قرار بشأنها خلال ٣٠ يوما من تاريخ التقدم بالطلب .

وعلى الرغم من أهمية إنشاء هذا المجلس فى وضع سياسة قومية واضحة للأجور إلا أن هناك صعوبات فى التطبيق نظرا لعدم الوضوح فى معايير تحديد الحد الأدنى للأجور وهيكل الأجور والزيادات السنوية فيها ، مما يثير المنازعات بين أصحاب الأعمال والعمال (كالنص على ألا يقل الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية عن ٧ ٪ من الأجر الأساسى بدون مراعاة التغيرات المحتملة فى معدل التضخم والإنتاجية) . وكذلك عدم وضوح القواعد التى تحكم وتنظم عملية التفاوض بين ممثلى أصحاب الأعمال والعمال والحكومة وتحديد دور كل طرف منهم ، وماهى آليات التنفيذ وفرض المنازعات بين الأطراف المعنية ، خاصة عندما تكون الحكومة هى صاحب العمل والحكم فى آن واحد

مقترحات لتطوير السياسة الحالية للحد الأدنى للأجور فى مصر

بالاستفادة من الخبرة الدولية ، وفى ضوء التقييم الحالى لسياسة الحد الأدنى للأجور فى مصر ، وبمراعاة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة ، تتضح أهمية رفع الحد الأدنى للأجور ، وربط الحد الأدنى للأجور بأهداف اقتصادية واجتماعية محددة ، وتطوير الإطار المؤسسى لوضع

وتطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور .
رفع الحد الأدنى للأجور

لوضع حد أدنى للأجور يتلاءم مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية فى مصر وفقا لمعايير بسيطة وواضحة تعكس الأجر الحقيقى للعامل دون الحاجة إلى تعقيد الحسابات مثل التمييز بين أجور ثابتة وأخرى متغيرة ، نقترح أحد بدلين . الأول ، رفع الحد الأدنى للأجور المحدد بموجب القانون (٣٥ جنيه شهريا) وفقا لمعدلات التضخم المعلنة رسميا منذ عام ١٩٨٧ الذى بدأت فيه الدولة منح علاوات خاصة للعاملين بها ، ليصبح (٢٤١ جنيه شهريا) فى نهاية العام المالى ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ ، وذلك للمحافظة على قيمته الحقيقية من التآكل . والثانى ، رفع الحد الأدنى للأجور بحيث يمثل ٥٠ ٪ من متوسط الأجور الشهرية للعاملين فى الحكومة والقطاع العام والأعمال العام ليصبح ٣١٢ جنيه شهريا) . وفيما يلى تقدير للزيادة المتوقعة فى العبء المالى على كل من الحكومة والقطاع الخاص من رفع الحد الأدنى للأجور وفقا لكل بديل مقترح .

جدول (٢) (شكل ٢) : العبء المالى على الحكومة من رفع الحد الأدنى للأجور (القيم بالمليون جنيه)

- مساهمة الحكومة فى المعاشات بصفتها صاحب عمل تبلغ ٢١ ٪ من الأجور الأساسية و ١٩ ٪ من الأجور المتغيرة فى الوضع الحالى . وفقا لهذا المقترح ، تبلغ مساهمة الحكومة فى المعاشات بصفتها صاحب عمل ٢١ ٪ من الأجور لعدم الحاجة للتمييز بين أجر أساسى ومتغير .

- بالنسبة للحكومة ، يترتب على رفع الحد الأدنى للأجور إلى القيمة المقترحة (٢١٤ جنيه أو ٣١٢ جنيه) ، زيادة عبء أجور العاملين بالجهاز الإدارى للدولة نتيجة لرفع بداية مربوط كافة الدرجات المالية بجدول الأجور بنفس نسبة رفع الحد الأدنى للأجور ، وكذلك زيادة عبء المعاشات بصفة الحكومة صاحب عمل . ويوضح الجدول رقم (٢) أن إجمالى العبء المالى على الحكومة (الأجور والمعاشات) سوف يرتفع بنسبة ٢٤,٥ ٪ عند الأخذ بالمقترح الأول ، وبمعدل ٩٦ ٪ إذا تم تطبيق المقترح الثانى وتجدر الإشارة إلى أن هذه التقديرات تمثل الحد الأقصى للعبء المالى الذى قد تتحمله الحكومة ، حيث أنه يمكن النظر فى رفع الأجور بنسب متناقصة مع إرتفاع بداية مربوط لمختلف الدرجات المالية ، وبذلك يقل العبء المالى على الحكومة .

وفيما يتعلق بالقطاع الخاص ، يؤدى رفع الحد الأدنى لأجر العامل إلى القيمة المقترحة (٢١٤ جنيه أو ٣١٢ جنيه) ، إلى زيادة العبء المالى على صاحب العمل بمقدار الزيادة فى كل من أجر العامل ومساهمة صاحب العمل فى معاشه . ويوضح الجدول رقم (٣) أن إجمالى العبء المالى على القطاع الخاص سوف يرتفع بنسب ٢٩,٨ ٪ عند الأخذ بالمقترح الأول ، وبمعدل ١٠٣,٧ ٪ إذا تم تطبيق المقترح الثانى . جدول (٣) : العبء المالى على القطاع الخاص من رفع الحد الأدنى للأجور (القيم بالجنيه " لكل عامل ") .

- عند الحد الأدنى للأجور ، تبلغ المساهمة

شكل (٣)

القيمة المقترحة للحد الأدنى للأجور	الوضع الحالي	
	المقترح الأول	المقترح الثاني
أجر العامل	١٥٤	٢١٤
مساهمة صاحب العمل في معاش العامل	٢٨,٩	٥٥,٦
إجمالي العبء المالي لكل عامل	١٩٢,٩	٢٦٩,٦
نسبة الزيادة بالمقارنة بالوضع الحالي (%)		٢٩,٨
		١٠٣,٧

حساب وتعديل الحد الأدنى للأجور دوريا على فترات زمنية لا تزيد عن ثلاث سنوات وفقا للتغيرات في معدل التضخم مقاسا بالرقم القياسي لأسعار المستهلكين للمحافظة على قيمته الحقيقية من التآكل بمرور الوقت . وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى ضرورة استبدال النص الوارد في قرار إنشاء المجلس القومي للأجور بآلا يقل الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية عن ٧٪ من الأجر الأساسي ، بالنص على ألا يقل الحد الأدنى لهذه العلاوة عن معدل التضخم السائد مع ضرورة الأخذ في الاعتبار زيادة الإنتاجية حتى لا يكون أثر هذه الزيادات في الأجور تضخميا .

ثالثا ، مراجعة الحد الأدنى للأجور مع كل بحث جديد لميزانية وإنفاق الأسرة الذي يتم عادة كل خمس سنوات ، لمراعاة بعض الاعتبارات المهمة كالتغيرات في أسعار السلع والخدمات الأساسية للعامل وأسريته ، ومتوسط حجم الأسرة وعدد أفرادها الذين يعملون بأجر .

رابعا ، إعادة النظر في تشكيل المجلس القومي للأجور ليشمل بعض الوزارات كوزارة الزراعة . وذلك على أساس أن نسبة كبيرة من العمالة المصرية تعمل في قطاع الزراعة ، وأن المجلس يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على مستوى الإقتصاد القومي .

خامسا ، وضع القواعد التي تنظم عملية التفاوض بين ممثلي أصحاب الأعمال والعمال والحكومة وتحديد دور كل منهم بوضوح ، خاصة وأن نسبة عضوية النقابات العمالية في مصر لا تتجاوز ٢٥٪ من إجمالي من لهم حق الانضمام إلى النقابات العمالية ، كما أن الحكومة تتدخل إلى حد بعيد في تعيين ممثلي أصحاب الأعمال أعضاء الاتحاد العام لنقابات العمال .

وأخيرا إيجاد آليات قسمة بالعدالة والكفاءة لفض المنازعات بين الأطراف المعنية حيث إن تسوية المنازعات ، سواء الفردية أو الجماعية ، بين العمال وأصحاب الأعمال تمر بمراحل متعددة وتستغرق وقتا زمنا طويلا نسبيا ويتعدد الطعن فيها .

ملاحظات ختامية

أكدت الآراء المطروحة أن هناك حاجة إلى تطوير السياسة الحالية للحد الأدنى للأجور في مصر لتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية المرجوة منها وبأقل تكلفة مالية ممكنة على الحكومة والقطاع الخاص . وفي هذا الصدد توصلت الدراسة إلى عدة مقترحات أهمها : -

■ ضرورة وضع وتطبيق معايير بسيطة وواضحة لتحديد الحد الأدنى للأجور

المعدنية الأساسية على أعلى معدل للأجر الشهري في المتوسط خلال عام ٢٠٠٤ (حوالي ٧٧٥ جنيه) ، وبلغت الإنتاجية الشهرية المتوسطة له أقصاها (حوالي ٢١ ألف جنيه) . أما في قطاع الصناعات الخشبية ، فقد بلغ متوسط الأجر الشهري للعامل أدناه (نحو ٣٠٨ جنيه) ، وبلغت الإنتاجية الشهرية المتوسطة له أدناها (٤١٦٧ جنيه) . وقد انعكس ذلك في انخفاض متوسط التكلفة الشهرية لوحدة العمل في قطاع الصناعات المعدنية الأساسية ، بالمقارنة بقطاع الصناعات الخشبية (وزارة التجارة والصناعة ٢٠٠٥)

ولتشجيع عمالة الشباب ، من المقترح وضع حد أدنى لأجور العمال المبتدئين أقل من المحدد على المستوى القومي ، خاصة أن قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ينص في المادتين (١٤١) و(١٤٢) ، على أنه من الجائز منح العامل المتدرب الذي يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة أجرا يقل عن الحد الأدنى القانوني شريطة تحديد مراحل هذا التدريب ومدته ومعاييرها مسبقا ، على أن تتصاعد القيمة الاجرية من هذه المراحل إلى أن تصل عند إتمامها إلى مستوى لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المعمول به ، وأن حوالي ٣٠٪ من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٥ سنة ، يعانون من البطالة . وهؤلاء الشباب يمثلون نحو ٣٥٪ من السكان في سن العمل معهد التخطيط القومي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ٢٠٠٥) .

تطوير الإطار المؤسسي لوضع وتطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور

استلزم تطوير الإطار المؤسسي الحاكم والمنظم لعلاقات الأطراف المختلفة المعنية بوضع تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور عدة أمور . أولا ، تحديد معايير واضحة وبسيطة في وضع الحد الأدنى للأجور وأهمها : ألا يقل هذا الحد عن خط الفقر القومي ليحصل العامل وأفراد أسرته على احتياجاتهم الأساسية ، والا يتجاوز ٥٠٪ من المتوسط العام للأجور الشهرية في الإقتصاد القومي لضمان التزام أصحاب الأعمال به دون تقليل فرص العمل المتاحة .

ثانيا ، إعادة

العاملين على رفع إنتاجيتهم ، ذلك لأن متوسط أجر العامل بالنسبة لإنتاجيته (تكلفة الوحدة من العمل) يختلف من قطاع صناعي إلى آخر في مصر . ففي الصناعات التحويلية ، حصل العامل في

الحالية لصاحب العمل في معاش العامل ٢٦٪ من أجره الأساسي و ٢٤٪ من أجره المتغير .

xx وفقا لهذا المقترح ، تبلغ مساهمة صاحب العمل في معاش العامل ٢٦٪ من أجره لعدم الحاجة للتمييز بين أجر أساسي ومتغير .

وفي ضوء التقديرات السابقة ، يبدو أن تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور المناسبة للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في مصر وبأقل تكلفة مالية ممكنة على الحكومة والقطاع الخاص ، يرجح الأخذ بالمقترح الأول وهو رفع الحد الأدنى للأجور المحدد بموجب القانون (٣٥ جنيه شهريا) وفقا لمعدلات التضخم المعلنة رسميا منذ عام ١٩٨٧ ليصبح (٢١٤ جنيه شهريا) في نهاية العام المالي ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ .

ربط الحد الأدنى للأجور بأهداف اقتصادية واجتماعية محددة

بالنظر إلى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في مصر ، يبدو من المفيد التمييز في مستوى الحد الأدنى للأجور بهدف تخفيف حدة الفقر وتقليل التفاوت في الدخل ورفع الإنتاجية ، وتشجيع عمالة الشباب .

فالنسبة لتخفيف حدة الفقر وتقليل التفاوت في الدخل ، من المهم وضع حد أدنى للأجور متحيز إيجابيا لصالح المناطق الريفية بالصعيد التي ينتشر فيها الفقر . وذلك بدليل أن ٧٥٪ من فقراء مصر يتركز في المناطق الريفية ، ويقطن حوالي ٥٥٪ منهم في ريف الصعيد . كما أن حوالي ٦٤٪ من إجمالي الفقراء يتركز في الصعيد ، على الرغم من أن نسبة السكان المقيمين في الصعيد نحو ٣٧٪ فقط من إجمالي السكان مما يعني أن الفجوة الإقليمية تتحيز ضدهم . وأخيرا فإن ٢٢٪ من سكان المناطق الريفية بالصعيد يعانون من سوء التغذية ، ولا يكفي إنفاق هؤلاء السكان الوقاء باحتياجاتهم الأساسية (معهد التخطيط القومي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ٢٠٠٥) . وتجدر الإشارة إلى أن تحديد الحد الأدنى للأجور في إقليم ما يتوقف أساسا على خط الفقر المقدر لهذا الإقليم والذي يأخذ في اعتباره أسعار البنود الغذائية وغير الغذائية السائدة به ، وحجم الأسرة والتركيب العمري لها ، وتفضيلاتها الاستهلاكية من تلك البنود .

وفيما يتعلق بالإنتاجية ، من الممكن أن يؤدي التمييز بين القطاعات الصناعية عند تحديد الحد الأدنى للأجور إلى تحفيز

شكل (٢)

العبء المالي عند "بداية"		الوضع الحالي (١٦٨ جنيه)	القيمة المقترحة للحد الأدنى للأجور	
مربوط مختلف الدرجات المالية			المقترح الأول (٢١٤ جنيه)	المقترح الثاني (٢١٢ جنيه)
عبء الأجور		١٢٢٠	١٦٢٢	٢٣٧٩
عبء المعاشات		×٢٤٨	×٣٤٢	×٥٠٠
إجمالي العبء المالي على الحكومة		١٤٦٨	١٩٧٤	٢٨٧٩
نسبة الزيادة بالمقارنة بالوضع الحالي (%)			٢٤,٥%	٩٦%

نسبة الزيادة بالمقارنة بالوضع الحالي (%)

تطوير سياسات الأجور والمرتبات

هل الكادرات الخاصة تخف

- يستهدف تطوير نظام العاملين المدنيين بالدولة تطوير نظام الأجور المطبق على العاملين نظرا لأن دخول الأفراد تمثل العوائد المستحقة مقابل مساهمتهم في تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية فضلا عن ارتباط ذلك بالعنصر البشري الذي هو أحد الأبعاد الأساسية في عملية التطوير والإصلاح الإداري بوجه عام .

- وترجع دواعي الضرورة لتطوير النظام الأجرى المعمول به إلى طبيعة الأجر كعامل يتأثر بالعديد من المتغيرات الاقتصادية فالأجر المستحق للعامل يجب أن يمثل الدخل الحقيقي له لمواجهة الأعباء المعيشية فضلا عن أهمية تناسبه مع مستويات الأجور الممنوحة داخل المجتمع وتوافقه مع درجة صعوبة واجبات ومسئوليات الوظائف المقرر عنها الأجر ومن هنا فإن الأجر يجب ألا يكون عنصراً ثابتاً أو جامداً وإنما يجب أن يتغير بصورة ديناميكية حتى يصبح قادراً على الوفاء بالمتطلبات الأساسية لشاغل الوظيفة .

- ولما كان نظام الأجور المطبق حالياً يشتمل على عدة عناصر للأجر لكل منها فلسفة محددة تحكم الأحقية فيه الأمر الذي جعل للتنسيق بين مكونات النظام الأجرى ضرورة بالغة وذلك من أجل أن تتوازن جميع عناصره ولا تتعارض مع بعضها وحتى لا يحدث الخلل فيما بينها فعناصر النظام الأجرى يكمل بعضها بعضاً على النحو التالي :

١ - هناك الأجر الأساسي المعبر عن شرائح الأجور بالربط المالي المحدد لها بجدول الأجور وهي المعادلة لمستوى صعوبة واجبات ومسئوليات الوظائف .

٢ - وهناك العلاوات بأنواعها (الدورية - التشجيعية) وهي المعبرة عن درجة التميز في الأداء وإتقان العمل واكتساب الخبرة من الممارسة الفعلية .

٣ - كما أن هناك الأجور المتغيرة كالحوافز مقابل الجهود غير العادية والمكافآت التشجيعية والأجور المتغيرة تلك هي التي تمثل عامل الربط بين الأجور والإنتاج إذ يرتبط صرفها بالأداء الفعلي والإنجاز المحقق من جانب العامل ومن هنا فإن قيمتها تتغير بتغير حجم ودرجة الجهد المبذول في العمل بشكل يأخذ علاقة ارتباط تصاعدي فيما بينهما .

٤ - كما أن هناك البدلات وهي المقابل التعويضي الذي يستحقه العامل نظير ما يتكبده أو يتحمله أو يتعرض له من ظروف أو مخاطر أو اعتبارات خاصة نظير تأدية واجبات ومسئوليات الوظيفة أو ما يتعلق بسببته ومكان العمل وطبيعته .

٥ - هذا إلى جانب ما هو مقرر من إعانات أو علاوات خاصة نظير الأعباء الاجتماعية لمواجهة المتطلبات المعيشية ومواكبة الزيادات المتتالية في الأسعار . وتشتمل عملية تطوير النظام الأجرى على إلقاء الضوء على هذه العناصر من زاوية مدى مواكبتها للتطورات والمناخ السائد بالمجتمع والمتغيرات الناشئة خاصة بعد مرور فترة زمنية مناسبة يكون قد تم خلالها وضع هذا النظام الأجرى موضع التنفيذ وتم اكتشاف ثغراته وعيوبه .

على أن إصلاح نظام الأجور أو تطويره يجب أن يقوم على أساس موضوعي وعلمي في ذات الوقت وبمعنى أدق فيجب أن يكون التطوير مستمداً من طبيعة المشكلات وبعد شخصيتها فضلاً عن قابلية الأفكار المطروحة للتطوير لوضعها



ومراجعته بشكل دوري لضمان المحافظة على قيمته الحقيقية وعدم تأكلها بمرور الوقت .
■ ربط الحد الأدنى للأجور بأهداف اقتصادية واجتماعية محددة كتقليل التفاوتات الإقليمية في مستوى الفقر ، ورفع الكفاءة الإنتاجية ، وتشجيع عمالة الشباب .

■ وضع القواعد التي تحكم وتنظم عملية التفاوض فيما بين العمال وأصحاب العمل والحكومة وتحديد دور كل منهم بوضوح .
■ وأخيراً ، توفير آليات عادلة وفعالة لفض المنازعات ، خاصة في الحالات التي تكون فيها الحكومة هي صاحب العمل والحكم في ذات الوقت .

تجدر الإشارة إلى أن نسبة الحد الأدنى للأجور إلى المتوسط العام للأجور السائد في الإقتصاد القومي والمعروفة بـ " مؤشر كيتز KAITZ INDEX ، تبلغ ٤٥٪ في إسرائيل و٤١٪ في اليونان و٣٧٪ في المملكة المتحدة على سبيل المثال (KAITZ 1970)

المراجع :

الجهان المركزي للتنظيم والإدارة ، ٢٠٠٥ ، دراسة مقارنة لأجور العاملين بالدولة (قطاع حكومي / عام وأعمال عام / خاص) ، القاهرة ، يناير .

معهد التخطيط القومي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، ٢٠٠٥ ، تقرير التنمية البشرية لمصر عام ٢٠٠٥ .

وزارة التجارة والصناعة ، ٢٠٠٥ ، التقرير الربع سنوي ، المجلد (١) ، العدد (١) إبريل - يونيو .

Agenor P0 R and K . El Aynaoui 2003 .

Labor market Policies and unemployment in Morocco: Aquantitative analysis . Policy Research Working Paper 3091, Washington D.C: The World Bank .

ILO (International Labor Organizatio 2006. Minimum Wages Policy Information Sheet no. W- I , Conditions of Work Program , Social Protection Sector .

Kaitz, H. 1970 Experience of the Past: The national minimum , Youth unemployment and minimum Wages. US Bureau of Labor Statistics Bulletin 1657. Regnard, Pierre 2005. Minimum Wages 2005 ; Major differences between EU number states. Statistics in focus no. 7. Eurostat - European Communities.

Shaheed, Zafar and Andres E. Marinakis 1999. Minimum Wage fixing : Asummary of selected issues . International Labor Organization Briefing note no. 14.

USA Department of Labor and Bureau Of International Labor Affairs 2006. (WWW.dol. Gov / ilab/ media / reports/ oiea/ Wagestudy) .

المصدر : المركز القومي للدراسات الاقتصادية العدد ١٨ يونيو ٢٠٠٦

الأجور وذلك من خلال اعتماد مبدأ جديد للأجور تتحدد أهم ملامحه الأساسية في المبادئ التالية :

- ملائمة الاستمرار في تقسيم هيكل الأجور إلى تسع درجات مالية منها عدد ٣ مستويات لوظائف القيادة و عدد ٦ مستويات لوظائف الإدارة الوسطى والإشرافية ووظائف التنفيذ .

- أن يكون للأجر مدلول حقيقي وذلك بضم الزيادات التي تقررت للعاملين في صورة علاوات خاصة أو إضافية أو اجتماعية أو إعانة غلاء المعيشة بعد توحيد مفهوم الأجر .

- زيادة بدايات ونهايات ربط الدرجات المالية وشرائح الأجور .

- إصلاح الخلل وتحقيق التوازن بين بدايات الربط على مستوى الدرجات المختلفة .

- رفع شرائح العلاوات الدورية لمختلف الدرجات بهيكل الأجور .

- تعديل الدرجات لذوى الربط الثابت إلى شريحة أجريه ذات بداية ونهاية .

- تعديل المدد البنينة للبقاء في كل درجة بما يتناسب مع الفترة الزمنية المناسبة لاكتساب الخبرة لشغل الوظيفة الأعلى .

- الإبقاء على نظام التداخل بين ربط الدرجات المالية (الكادر المتداخل) وذلك نظرا لأن هذا النظام يقلل من التهاوت على الترقيات ويضمن زيادة أجر العامل حتى في حالة عدم ترقيته على وظيفة أعلى .

وسوف يحقق هيكل الأجور المقترح المزايا والفوائد التالية :

أ - التناسب بين التدرجات الوظيفية ومتطلبات واحتياجات العمل الحقيقية دونما حاجة إلى اللجوء لألقاب وظيفية ومسميات وظائف لا تعبر عن حاجة فعلية بالهيكل التنظيمي والوظيفي للوحدة .

ب - تخفيف التكاليف على الترقيات ، حيث لم تعد الترقية هي المبرر الوحيد لزيادة الأجر .

ت - ضمان زيادة متتالية سنويا بمرتبة العامل في حدود ٥ ٪ ممثلة في فئة العلاوة الدورية ولكافة الدرجات .

ث - ضم الزيادات المقررة من العلاوات الخاصة والإعانات إلى الأجر وهو ما يمكن أن يترتب عليه من زيادة أخرى في الأجور المتغيرة ، فضلا عما يحققه ذلك من واقعية هيكل الأجور وتصويره للواقع .

ج - القضاء على مشكلة جمود مرتبات

مل بمبدأ المساواة



■ **اعلاءد، مصطفى التهامي**

■ **مدير عام المكتب الفني**

العاملين المدنيين بالدولة والعاملين بالقطاعات الأخرى .

٨ - وبالنسبة للأجور المتغيرة فإن النصوص الحالية المتعلقة بصرف مقابل الجهود غير العادية والصوافز تثير الخلط واللبس عند التطبيق ولا تعبر عن مقتضيات استحقاق هذه الميزات النقدية وعلة صرفها واشتراطات الاحقية فيها كما أنها لا تعبر عن علاقة الارتباط بين الأجر والإنتاج أو الإنجاز المحقق .

((الجانب الثاني))

أهداف اتجاهات تطوير نظام الأجور

يقوم مشروع تطوير قانون العاملين المدنيين بالدولة على أساس تطوير النظام الأجرى بما يسمح بمعالجة المشكلات الحالية في نظام

عدم تناسب الأجور مع الأعباء المعيشية

موضع التنفيذ وبمعنى آخر فاعليتها وواقعيتها ومن ثم فإن النظرة إلى تطوير نظام الأجور يجب أن تتضمن الجوانب التالية :

الجانب الأول : مشكلات نظام الأجور الحالي وعيوبه .

الجانب الثاني : أهداف اتجاهات تطوير نظام الأجور .

الجانب الثالث : أسلوب التنفيذ وكيفية تصميم هيكل الأجور .

الجانب الرابع : البدائل المطروحة والتكاليف المالية .

((الجانب الأول))

مشكلات نظام الأجور الحالي وعيوبه
يمكن إبراز أهم مشكلات نظام الأجور الحالي فيما يلي :

١ - لا يعبر هيكل الأجور والمرتبات عن حقيقة الأجور الممنوحة للعاملين فهو غير واقعي نظرا لأن القوانين التي صدرت بمنح العاملين بالدولة علاوات أو إعانات خاصة كانت تعتبرها جزءا منفصلا عن الأجر الأساسي .

٢ - انخفاض مستويات الأجور الحالية وعدم تناسبها مع الأعباء المعيشية .

٣ - جمود مرتبات العاملين عند وصولهم إلى نهاية الربط المالي المقرر للوظيفة خلال فترة قصيرة .

٤ - ضعف شرائح العلاوات الدورية وعدم تمشيها مع المتطلبات الاجتماعية وتراكم الخبرات المطرد مع سنوات الخدمة .

٥ - وجود خلل وعدم توازن بين بدايات الربط للدرجات المالية المختلفة على مستوى هيكل الأجور .

٦ - افتقار العلاقة المنطقية بين بداية ونهاية الربط على مستوى شرائح الأجور بالدرجات المختلفة وعدم تناسبها مع فئة العلاوة الدورية ومدد البقاء في الدرجة .

٧ - التباين والتفاوت بين مستويات أجور



يجب تعزيز زيادة في أجور العاملين تعادل نسبة التضخم المعلنة من البنك المركزي

الحالية + الزيادات المقررة + خمس علاوات من علاوات الدرجة (مع الأخذ في الاعتبار المدد البينية الزمنية للبقاء في كل درجة .
(٥) كذلك فقد تحدت فئات العلاوات الدورية برفعها عما هي عليه الآن في حدود نسبة ٥٪ من بداية الربط وعلى مستوى كافة الدرجة ((الجانب الرابع))

البدايل المطروحة ومرحلة التكاليف المالية إن العرض السابق يمثل الأسس والمبادئ العامة التي يقوم عليها هيكل الأجور المقترح ، إلا أن اعتبارات التمويل والتكاليف المترتبة على تطبيق هيكل جديد للأجور تمتد الاستفادة منه إلى ٧٠ مليون عامل تفرض ضرورة عرض أكثر من بديل واحد لهيكل الأجور مع النظر في مدى إمكانية التنفيذ على مراحل .

ولذلك فإن هذه الورقة تتضمن عرض عدة بدائل معاً تقوم على ذات الأسس والمبادئ السابقة وعلى النحو التالي :

إثابة وتحفيز بعض طوائف العاملين كالاطباء والمدرسين والمهندسين ومدخلى البيئات وغيرهم ممن يقومون بأعمال تخصصية

- أن الأخذ بأي بديل لإصلاح جدول المرتبات يسرى على جميع العاملين المخاطبين بالدولة إلا أنه يبقى أن يقرر لبعض العاملين المتخصصين حسب كفاءاتهم وقدراتهم العلمية نظم لإثابتهم .

- ويكون ذلك بإضافة نص إلى قانون العاملين يعطى لرئيس مجلس الوزراء منح هذه الطوائف بدل (تخصص وببحث علمي) بحد أقصى ٢٠٠٪ من مرتباتهم الأساسية ، وعلى أن يصدر بذلك قرار من رئيس الوزراء بتحديد الأخصائيين الذين يتقاضون هذا البدل وشروط الاستحقاق ونسبته وحالات الحرمان منه .

- هذه الاداة مرنة وقابلة للإضافة والحذف وتعديل النسب بما يتفق مع التطور ، وذلك دون دخول في خلق كادرات خاصة تخل بمبدأ المساواة ،

- تقرير زيادة في أجور العاملين سنوياً تعادل نسبة التضخم المعلن عن البنك المركزي وذلك تحقيقاً لتقريب الفجوة بين الأسعار والأجور .

التميز من ذوي العطاء المثقن والأداء المرتفع مقابل صرف حافظ تمييز يعد بمثابة تحفيز خاص على استمرارية الروح الابتكارية في العمل وتنميتها .

« الجانب الثالث »

أسلوب التنفيذ وكيفية تصميم هيكل الأجور إن تطوير نظام الأجور وعلى نحو ما سبق إيضاحه تطلب إعداد هيكل جديد للأجور يحقق الأهداف والمبادئ السابقة وذلك عن طريق إتباع الأسلوب التالي :

(١) تحديد شرائح الأجر المعمول بها حالياً وفقاً لآخر تعديلات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تضمنت زيادة شرائح الأجر وهى القوانين أرقام (١٣٦ لسنة ١٩٨٠ ، ١١٤ لسنة ١٩٨١ ، ٣١ لسنة ١٩٨٢ ، ٥٣ لسنة ١٩٨٤) .

(٢) تحديد الزيادة المقررة للعاملين والتي تم ضمها إلى الأجر على أساس ما قضت به أحكام القوانين والقرارات الصادرة بمنح (إعانة غلاء المعيشة / العلاوة الاجتماعية المقررة بموجب القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ ، العلاوة الاجتماعية الإضافية بموجب القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ ، العلاوة الخاصة بموجب القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ ، العلاوة الخاصة بموجب القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٨٨ ، العلاوة الخاصة بموجب القانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨٩) وقد تم احتساب هذه الزيادات كضمان للأجر كما يلي :

- إعانة غلاء المعيشة بالفئات المقررة بدءاً من الدرجة السادسة وحتى الدرجة الثالثة بواقع ٥ ج ، ٥٠٣٠ ج ، ٥٠٢٥ ج ، ٢ ج على التوالي وباعتبار أن شاغلي هذه الدرجات متزوجون ويعولون

- العلاوة الاجتماعية بفئة ٦ جنيهاً بافتراض أن جميع العاملين متزوجون ويعولون .

- العلاوة الاجتماعية الإضافية بفئة واحدة هى ٤ جنيهاً .

- العلاوات الخاصة المقررة خلال السنوات الثلاث الأخيرة وهى (٢٠٪ ، ١٥٪ ، ١٥٪) من الأجر

(٣) تم تحديد بدايات الربط المقترحة على أساس (البداية الحالية + مجموع الزيادات المقررة)

(٤) تم تحديد نهايات الربط على أساس (النهاية

العاملين عند وصولهم لنهاية الربط من خلال فتح هذه النهايات وزيادتها بصورة تكفل الزيادة المستمرة في أجر العامل حتى بعد استنفاده المدة المقررة للبقاء في درجة الوظيفة .

ح - يحقق نظام الربط المتداخل مزايا عديدة للعامل خاصة في ظل العمل بمجالات مكثفة بالعمالة .

خ - شعور العامل بزيادات ملموسة في أجره سنوياً برفع شريحة العلاوة الدورية .

د - تحقيق التناسب المطلوب بين الحد الأدنى ومستوى المعيشة ، وبين الحد الأعلى وعاء العمل المبذول .

أما فيما يتعلق بالأجور المتغيرة ، فإن النظر إلى تطوير هذا النظام استوجب تعديل بعض النصوص الحالية بما يحقق الأهداف التالية :

- الربط بين الميزة المادية المستحقة والعطاء والجهد المبذول من جانب العامل .

- اقتتران صرف الحوافز بوجود معدلات للأداء ومستويات للإنجازات المحققة .

- التفاوت عند الصرف بما يحقق التمييز بين المجد وغير المجد .

- ارتباط مخصصات هذه النوعية من الأجور والزيادات فيها بالإيرادات المحققة أو الترشيح المحقق في أوجه الإنفاق .

- التفرقة بين العطاء المستحق عنه الأجر الأساسي وبين الجهد المستحق عنه الحافز أو الأعباء الإضافية التي تواجه عن طريق التعويض عن ساعات العمل الإضافية عدولاً عن المفهوم الواسع للتعويض عن الجهود غير العادية .

- التأكيد على معايير قياسية لإبراز النتائج المحققة بشكل ملموس يسهل معه تقدير وإثابة العامل عما حققه والبعد عن الأهواء الشخصية مع ضمان الحيطة والموضوعية المطلوبة .

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف ووضعها موضع التنفيذ فإنه يلزم أن تراعى كل وحدة إدارية عند إعداد نظام حوافزها المبادئ التالية :

١ - يتقرر الحافز المادي للعامل كمقابل لزيادة إنتاجه أو إنجازاته من معدلات الأداء المقررة .

٢ - يرتبط صرف الحافز بمستوى الأداء والانضباط والسلوك الوظيفي ووفقاً لكشوف الإنتاج الدورية المقدمة عنه .

٣ - لا يجوز صرف الحوافز بفئات موحدة لجميع العاملين وتتفاوت نسب منح الحافز بتفاوت إنتاج العامل وإنجازه الذي يجاوز معدلات الأداء المقررة .

٤ - تتقرر الحوافز على أساس فردي وبحسب تقريرها على أساس جماعي طبقاً للإطار الكلي للنشاط إذا اقتضت طبيعة العمل بالوحدة ذلك

٥ - يكون صرف الحوافز في حدود الاعتمادات المدرجة لهذا الغرض بموازنة الوحدة ولا يجوز زيادة قيمة الحوافز إلا عند زيادة الإيرادات بالنسبة للجهات التي تحقق إيرادات وعند ضغط المصروفات بالنسبة للجهات التي لا تحقق إيرادات

٦ - يرتبط نظام الحوافز بالتوزيع السليم لشاغلي الوظائف حسب مجموعاتها النوعية ودرجاتها المالية بالأعداد المناسبة طبقاً للمقررات الوظيفية

٧ - يحدد نظام الحوافز حالات الحرمان من الحافز أو تخفيضه حسب ظروف العمل وطبيعته في كل وحدة

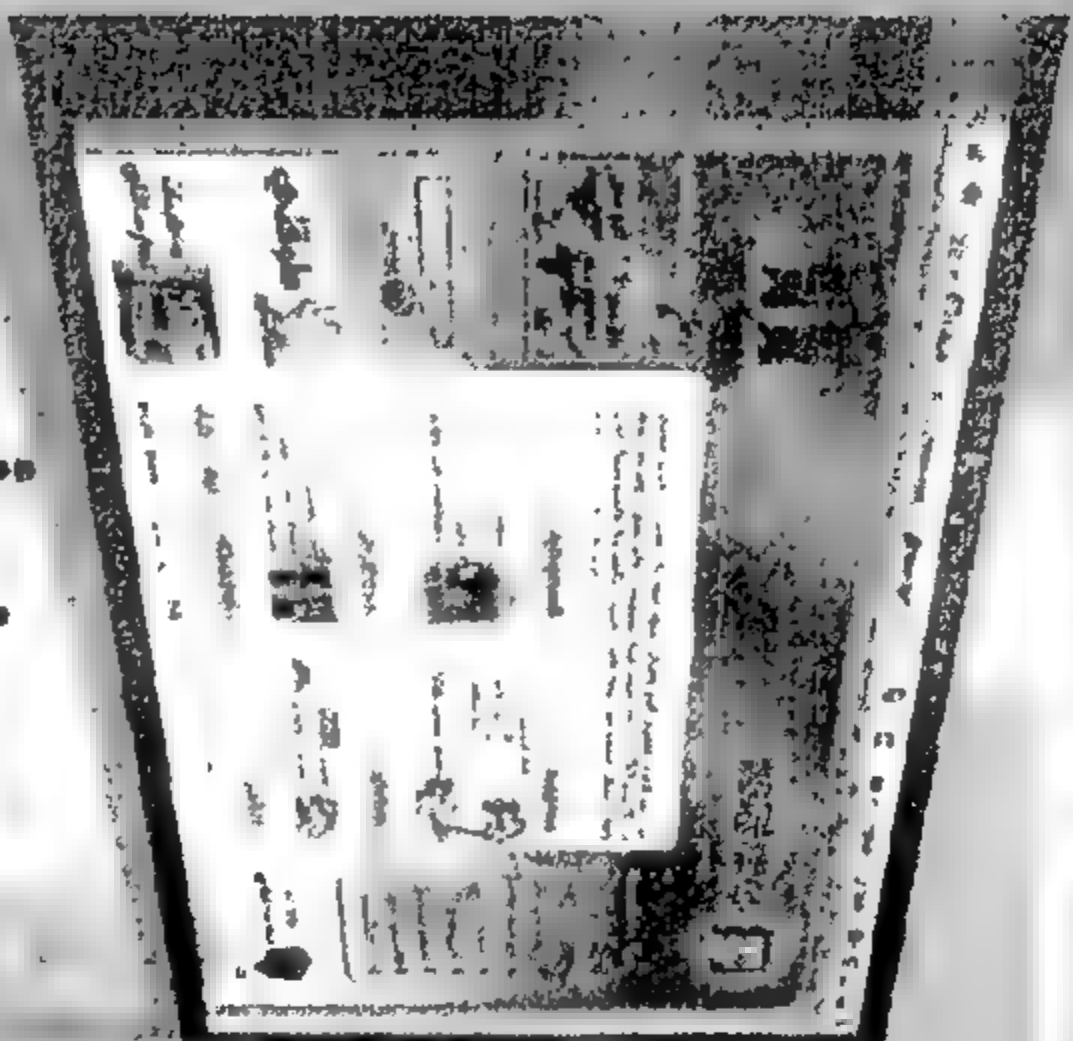
٨ - كما أن التطوير المنشود للنظام صرف الحوافز يجب أن يأخذ في اعتباره إثابة الفئة



خدماتنا عبر الانترنت

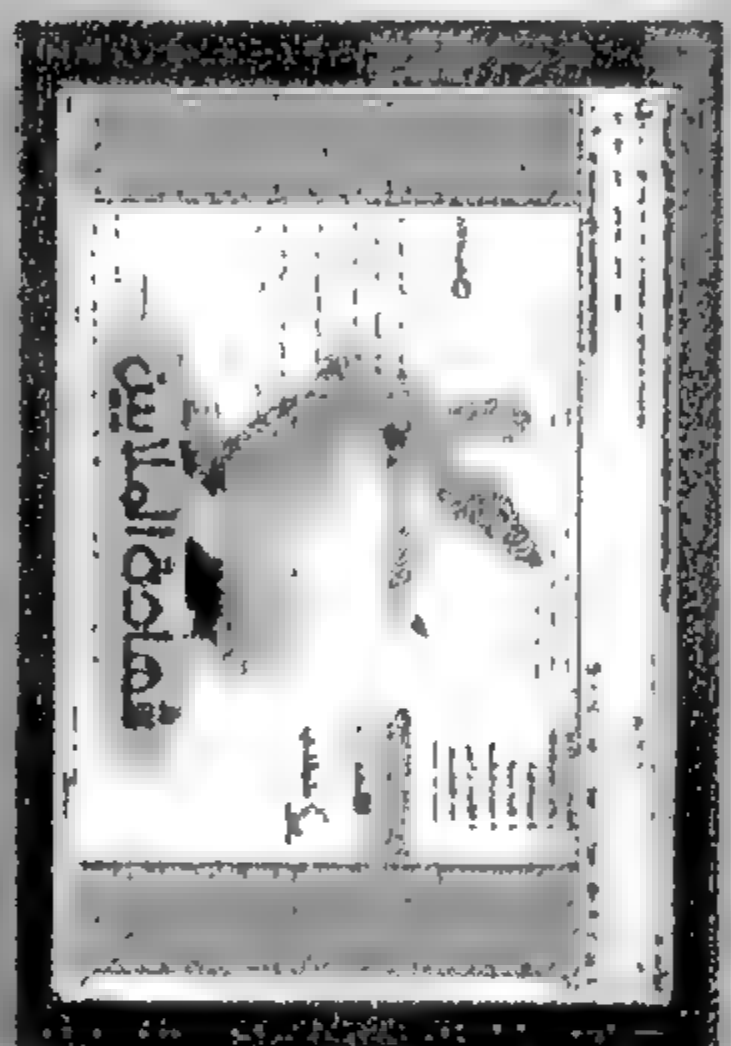
لا يتوقفوا عن ملاقاتنا أينما كنتم

البنك الأهلي المصري



خدمات أخرى

- الاستعلام عن فروع البنك والمراسلين وأماكن تواجد ماكينات الصراف الآلي ATM.
- الاستعلام عن الشهادات ودفاتر التوفير الفائزة بالجوائز.
- معرفة أسعار العائد على الودائع والأوعية الإخراجية وأسعار المعاملات الأجنبية.
- دفع فواتير شركة موبيل.
- تلقي الاستفسارات والشكاوى.



- شراء شهادات الملاكين من أي مكان في مصر من خلال الموقع والدفع باستخدام أي من البطاقات الائتمانية ويتم إرسال الشهادات للمشتري في خلال ٣ أيام عمل.



البنك الشخصي

- الاستعلام عن كشوف حسابات بطاقات الائتمان حتى ١٢ شهر سابق.
- فتح الحسابات للأفراد والشركات من داخل وخارج مصر.

www.nbe.com.eg



البنك الأهلي المصري
الأقرب اليك

1 9 6N 2B 3E

لزيد من المعلومات إتصل بخدمة الأهلي فون

تصلنا على رقم



معهد بحوث الأمصال واللقاحات البيطرية

منذ عام ١٩٠٣



لقاحات الدواجن:

أ- لقاحات فيروسية:

- لقاح هستشر ب
- لقاح لاسوتسا
- لقاح كومساروف
- لقاح النيوكاسل المشيط (جيل)
- لقاح النيوكاسل المشيط (زيتي)
- لقاح الجيبورو (برسافاك)
- لقاح الجيبورو (D78)
- لقاح الجيبورو المشيط
- لقاح مشيط للنيوكاسل والجيبورو
- لقاح الإلتهاب الشعبي المعدى "H120"
- لقاح لاسوتا والإلتهاب الشعبي
- لقاح هستشر ب والإلتهاب الشعبي
- لقاح إلتهاب الحنجرة والقصبية الهوائية
- لقاح الارتعاش الوبائي
- لقاح ظاهرة تدنى البيض المشيط
- لقاح مشيط للنيوكاسل والإلتهاب الشعبي
- لقاح مشيط للنيوكاسل وإلتهاب الجيوب الأنفية والقصبية الهوائية (الرومي)
- لقاح مشيط للنيوكاسل والإلتهاب الشعبي والجيبورو
- لقاح مشيط للنيوكاسل والإلتهاب الشعبي وظاهرة تدنى البيض
- لقاح الريسو (S1113)
- لقاح الزيو المشيط
- لقاح طاعون البب
- لقاح إلتهاب الكبد الوبائي للبب
- لقاح جذري الطيور
- لقاح جذري الحمام
- لقاح الباراميكسو للحمام
- لقاح النزف الدموي الفيروسي المشيط للأرانب



ج- مستحضرات تشخيصية:

- أنتيجين الإسهال الأبيض الملون الجامع
- أنتيجين الإسهال الأبيض الغير ملون
- أنتيجين الباراتيفويد
- تيوبركلين الطيور

لقاحات الحيوان:

أ- لقاحات فيروسية:

- لقاح الحمى القلاعية المشيط
- لقاح الطاعون البقري
- لقاح طاعون المجترات الصغيرة
- لقاح الرفت قالى المشيط
- لقاح الرفت قالى
- لقاح جذري الأغنام
- لقاح جذري الجمال
- لقاح طاعون الخيل متعدد العترات
- لقاح طاعون الخيل المشيط (ثنائي العترة)
- لقاح حمى الثلاثة أيام
- لقاح حمى الثلاثة أيام المشيط
- اللقاح الفيروسي التنفسي المشيط (تيمو ٢)
- اللقاح الفيروسي التنفسي المشيط (تيمو ٤)
- اللقاح المشيط لفيروسي الروتا والكورونا وإلتهاب القولون المعدى للماشية
- لقاح الكلب المشيط
- لقاح الديسنتيريا
- لقاح الديسنتيريا المشيط
- لقاح البارفلو للأجسام



أمصال:

- مصل التيفاتوس



ب- لقاحات بكتيرية:

- لقاح التسعم الدموي الزيتي (للماشية)
- لقاح التسعم الدموي الزيتي (للماشية والأغنام والماعز)
- لقاح البس بس بس
- لقاح البروسيلابورس - عترة ١٩
- لقاح البروسيلاميلاتيسل - ريف ١
- لقاح التسعم العضلي وغرغرينا العضلات
- لقاح دوسنتاريا الحملان والكلود الرخوة
- لقاح المرض الاسود
- اللقاح الجامع للأغنام

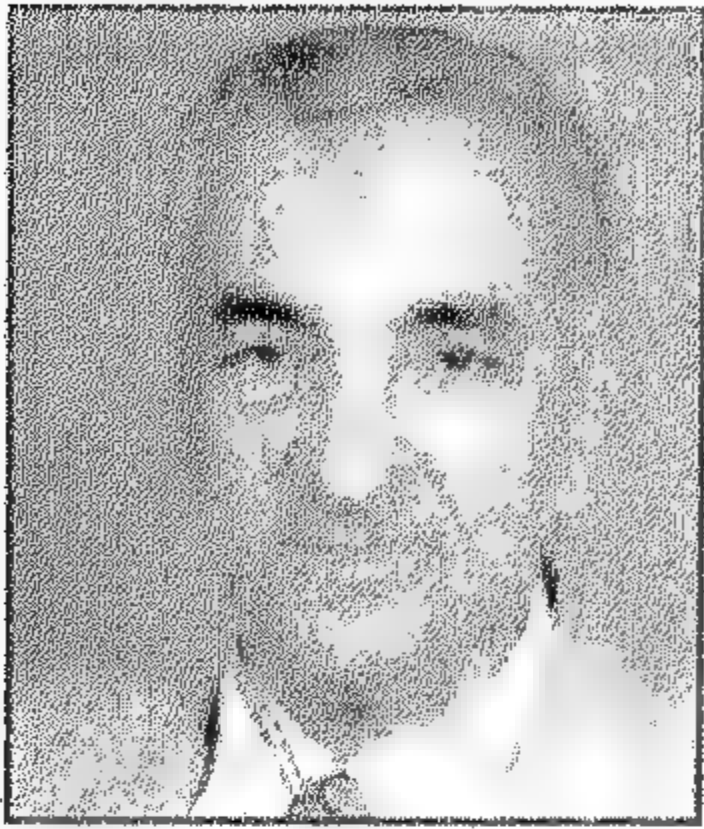
ب- لقاحات بكتيرية:

- لقاح التسعم الدموي الأرتي القورمالي
- لقاح التسعم الدموي الأرتي الزيتي
- لقاح التسعم المعوي ولفاخ الكلوستريديا الأرتي
- لقاح كوليرا الدواجن الزيتي الرباعي
- لقاح زكام الطيور الزيتي كوريزا
- لقاح زهرى الطيور

العلاوات الخاصة لمحدودي الدخل وأصحاب المعاشات

ج ٩

رأى المشرع المصري أن أعباء ومتطلبات الحياة تزداد تكلفتها يوماً بعد يوم وأن مرتب العاملين لم يعد في مقدوره التصدي لهذه التكلفة المتزايدة فلجأ إلى تحسين أحوال العاملين بعدة قوانين منها الإصلاح الوظيفي وقوانين الرسوب الوظيفي وقوانين المعادلات الدراسية وأيضاً قوانين زيادة المرتبات الصادرة في أعوام ١٩٨٠ ، ١٩٨١ ، ١٩٨٣ ، ١٩٨٤ ، وأصبح مرتب العامل يصعب تصوره ليس لعدد القوانين التي صدرت فقط ولكن أيضاً للعدد الهائل من الفتاوى المفسرة لهذه القوانين



■ **اعلاء إبراهيم بلران**
■ **وكيل وزارة سابقاً بالجهاز المركزي للمحاسبات**

لذلك لجأ المشرع اعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ إلى منح علاوة خاصة بتقرر سنوياً بقانون يحدد قيمتها والمستحقين لها وأحكام الصرف وقد صدر أول قانون في هذا المجال برقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة ٢٠٪ من الأجر الأساسي في ١٩٨٧/٧/١ ولا تخضع هذه العلاوة لأية رسوم أو ضرائب وتوالت القوانين منذ ذلك الحين بمنح هذه العلاوة مع اختلاف القيمة وبعض الأحكام.

ولم يكن هذا السلوك من المشرع قاصراً على العاملين بالدولة بل امتد إلى أصحاب المعاشات حيث المعاشات واحدة لكليهما فأصدر القوانين - الموازية لقوانين العلاوات الخاصة - التي تمنحهم زيادات في المعاش. إلا أن هناك بعض الملاحظات على قوانين منح العلاوات الخاصة:

(١) العلاوة الخاصة الشهرية حسبت على للرتب الأساسي في ١٩٨٧/٧/١ طبقاً لأحكام القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ أي بعد منح العلاوة الدورية أما جميع القوانين التالية حسبت فيها العلاوة الخاصة على أساس للرتب الأساسي في ١٩٨٧/٧/١ (عنا القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٩١) وهذا يعني حساب العلاوات الخاصة قبل منح وإضافة العلاوة الدورية للمرتب مما يقلل من قيمة العلاوة الخاصة.

(٢) أن القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ والقاضي بضم العلاوات الخاصة للمرتب الأساسي والقوانين التالية له نصت جميعها على ضم العلاوات الخاصة للمرتب الأساسي في ١٩٨٧/٧/١ أي بعد حساب العلاوة الخاصة الممنوحة في ١٩٨٧/٧/١ وهذا يقلل من قيمة العلاوة الخاصة عما إذا كان ضم العلاوات الخاصة يتم في ١٩٨٧/٧/١ وليس ١٩٩٢/٧/١.

(٣) أن القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ حين نص على ضم العلاوات الخاصة قضى بأنه لا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية وينظر للمرتب عند منح هذه العلاوات بافتراض عدم الضم ونلاحظ أن هذا القانون أغفل ذكر علاوة الترقية مما حذا بالمشرع في جميع القوانين التالية ذكر علاوة الترقية لمعاملتها كإحدى العلاوات المشار إليها.

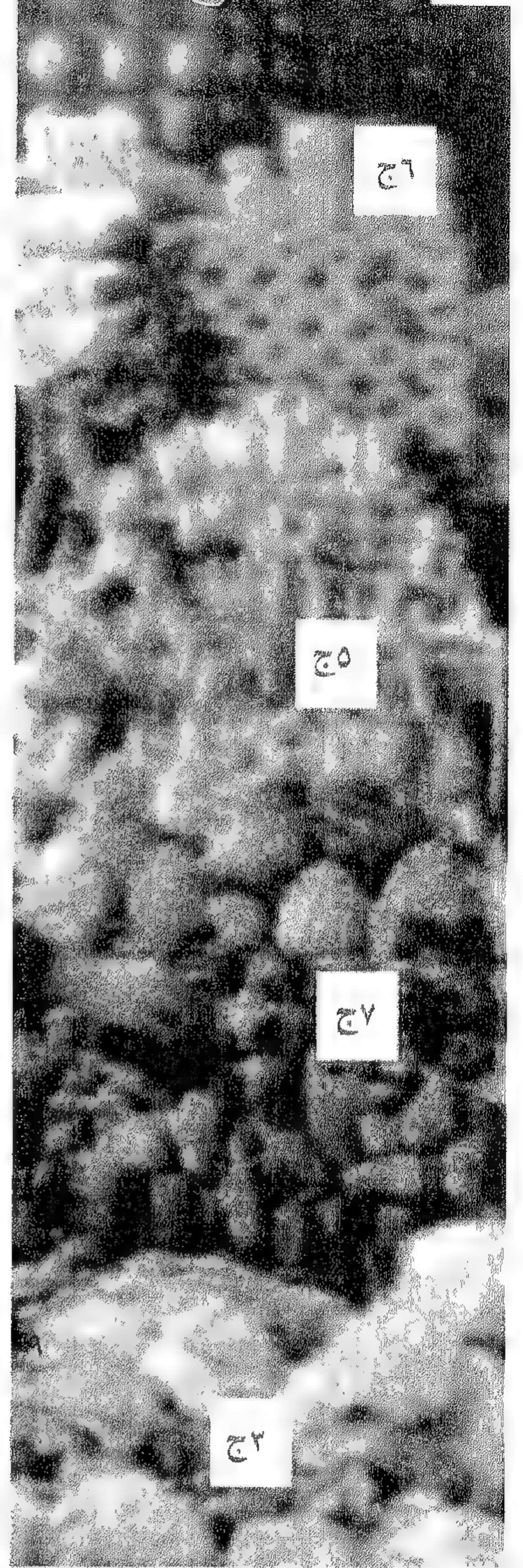
١٩٨٧:
ي عدم
لم ينص
للمنوحة
ضرائب
رقم ٢٩

لسنة ١٩٩٢ والقوانين التالية له.
مدى استتعار المشرع بحال محدودي الدخل لدى تقريره للعلاوة الخاصة:

لاشك أن المشرع استتعار حال محدودي الدخل وأن قيمة العلاوة الخاصة التي تصرف لهم على أساس النسب المقررة بالقوانين لا تفي بإعانتهم على تحمل الأعباء المتزايدة للحياة فنص في القانون رقم ٩٢ لسنة ٢٠٠٥ ولأول مرة على حد أدنى للعلاوة الخاصة بقيمة ٣٠ جنيهاً ولم يضع حد أعلى لأنه يعرف حال العاملين جميعاً ثم نص في القانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠٠٦ ولثاني سنة على التوالي على حد أدنى للعلاوة الخاصة بقيمة ٢٦ جنيهاً ولم يضع حد أعلى أيضاً لمعرفته أن جميع العاملين تحتاج إلى المساندة. إلا أن المشرع حين أصدر القانون رقم ٧٧ لسنة ٢٠٠٧ بمنح العاملين علاوة خاصة بنسبة ١٥ ٪ من المرتب الأساسي في ٢٠٠٧/٦/٣٠ قد تخلى عن وضع حد أدنى للعلاوة الخاصة كما فعل في السنتين الماضيتين - ولم يضع حد أعلى - الأمر الذي أدى إلى تبديد أحلام محدودي الدخل في الحصول على مبلغ محسوس إلى حد ما (الحد الأدنى للعلاوة الخاصة وهو ٣٦ جنيهاً كما في العام السابق).

والجدول شكل ١ يبين مدى الضرر الذي لحق بصغار العاملين (والأولى بلقب محدودي الدخل) من تراجع المشرع عن النص بحد أدنى للعلاوة الخاصة بالقانون ٧٧ لسنة ٢٠٠٧.

ومن الجدول شكل ١ يتبين ما يلي:
- أن للعامل المعين حديثاً على وظيفة من الدرجة السادسة سوف يمنح علاوة خاصة بنسبة ١٥ ٪ من راتبه أي مبلغ ١٥,٢٣ جنيهاً في حين أنه كان يأمل



نطالب بالنظر في المساواة عند منح العلاوات والتبريد الخاصة لأصحاب المعاشات

درجة الوظيفة	المعين حديثاً (قبل ٢٠٠٦/٦/٣٠)			المعين منذ ٦ سنوات (بعد ٢٠٠٠/٧/١)		
	المرتب الأساسي	ع ٢٠٠٦	ع ٢٠٠٧	المرتب الأساسي	ع ٢٠٠٦	ع ٢٠٠٧
السادسة	١٠١,٥٠	٣٦	١٥,٢٣	٢٠,٧٧	٣٦	١٧,٣٣
الخامسة	١٠٤,٤٠	٣٦	١٥,٦٦	٢٠,٣٤	٣٦	١٧,٤٩
الرابعة	١١٠,٢٠	٣٦	١٦,٥٣	١٩,٤٧	٣٦	١٨,٧٧
الثالثة	١٣٩,٢٠	٣٦	٢٠,٩٠	١٥,١	٣٦	٢٤,٨٢

الحصول على ٢٦ جنيهاً تمثيلاً مع العام السابق أي أن العلاوة الخاصة التي منحت لهذا العامل في ٢٠٠٧/٧/١ تمثل ٤٢.٣٪ فقط من قيمة ما كان سوف يمنح إليه لو أن المشرع استمر في تقرير حد أدنى للعلاوة الخاصة.

— أن العامل من الدرجة السادسة والمعين منذ ست سنوات سوف يمنح علاوة خاصة بنسبة ١٥٪ من راتبه أي مبلغ ١٧,٣٣ جنيهاً في حين أنه كان يأمل الحصول على ٢٦ جنيهاً تمثيلاً مع العام السابق أي أن العلاوة التي منحت لهذا العامل (المعين منذ ست سنوات) في ٢٠٠٧/٧/١ تمثل ٤٨٪ فقط من قيمة ما كان سوف يمنح إليه بوجود حد أدنى.

— وهكذا جميع العاملين على وظائف بالدرجات الخامسة والرابعة والثالثة سواء كانوا معينين حديثاً أو معينين منذ ست سنوات سوف يتأثرون بعدم وجود حد أدنى.

ولكي يحصل العامل على العلاوة الخاصة في ٢٠٠٧/٦/٣٠ بقيمة الحد الأدنى الوارد في السنة السابقة يتعين أن يكون مرتبه الأساسي ٢٤٠ جنيهاً (٢٤٠ × ١٥٪ = ٣٦ جنيهاً) أما العاملين الذين يزيد مرتباتهم عن هذا الرقم فإنهم يحصلون على علاوة خاصة في ٢٠٠٧/٧/١ تزيد عما حصلوا عليه في العام السابق — بعكس أصحاب المراتب الأقل من ٢٤٠ جنيهاً — فإذا كان مرتب العامل ٤٠٠ جنيهاً فإنه يحصل على علاوة خاصة في ٢٠٠٧/٧/١ بمقدار ٦٠ جنيهاً وكانت بمقياس السنة السابقة ٤٠ جنيهاً فقط أي زيادة قدرها ٢٠ جنيهاً وإذا كان مرتب العامل ٥٠٠ جنيهاً فإنه يحصل على علاوة خاصة في ٢٠٠٧/٧/١ بمقدار ٧٥ جنيهاً وكانت بمقياس السنة السابقة ٥٠ جنيهاً فقط أي بزيادة قدرها ٢٥ جنيهاً.

إن عدم وضع حد أدنى لقيمة العلاوة الخاصة بالقانون رقم ٧٧ لسنة ٢٠٠٧ تمثيلاً مع ما تم في السنتين السابقتين يعني أن المشرع رأى إما أنه لم يعد هناك ما يطلق عليهم بمحدودي الدخل وهذا أمر لا يمكن تخيله أو أن هذه الفئات ارتفعت مرتباتهم للدرجة التي لا تتطلب مساعدتهم والوقوف إلى جانبهم وهذا أيضاً أمر لا يمكن تخيله أو أن هناك أسباب أخرى لا نعرفها أيًا كان السبب فإننا كنا تأمل وضع حد أدنى للعلاوة الخاصة لمعاونة هذه الفئات محدودة الدخل وخاصة وأنهم تضرروا كثيراً كما دل على ذلك الجدول عاليه.

كما أنه ليس من العدالة أن ينتظر عامل العلاوة الخاصة بقيمة ٣٦ جنيهاً ثم يجد أنها ١٥,٢٣ جنيهاً بنقص قدره ٢٠,٧٧ جنيهاً وعامل آخر يتوقع أن تكون العلاوة الخاصة بقيمة ٥٠ جنيهاً ثم يجدها ٧٥ جنيهاً بزيادة ٢٥ جنيهاً.

وإذا كان الغاء الحد الأدنى للعلاوة الخاصة قد أثر مباشرة على دخل العامل فإن التفسير المنطقي لهذا الإلغاء سيحدث محالة بعد خمس سنوات حين تضم هذه العلاوة الخاصة للمرتب في ٢٠١٢/٧/١ حيث ستأثر جميع النطاقات المتصرفة بالحد الأدنى المنطوق إلى بعضهم في الجدول والربطة بقيمة المرتب الأساسي لهم مثل الحوافر والمكافآت ومقابل الجهود الجبارة العادية وغيرها التي تتصرف على أساس نسبي من المرتب الأساسي للعامل وبالطبع سيختلف الحال إذا كانت العلاوة الخاصة المضممة في ٢٠١٢/٧/١ بقيمة ١٥,٢٣ جنيهاً عما إذا كانت بقيمة ٣٦ جنيهاً (بفرض وجود حد أدنى).

وإذا كان المشرع قد أطلق لفظ العلاوة الخاصة على المبالغ التي منحت للعاملين بالدولة بالقوانين المنصوص عليها اعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ وحتى الآن فإنه حين تعامل مع أصحاب المعاشات أطلق لفظ الزيادة (مظفرة للعلاوة الخاصة) وإذا كانت النسبة فإن النسبة من كلا من

وهكذا فإنه على مدار زمن صدور قوانين زيادة المعاشات كانت تحسب الزيادة على أساس معاش الأجر الأساسي وبنفس نسبة العلاوة الخاصة التي تمنح للعاملين بالدولة وكان هذا الأمر محتاج إلى وقفه موضوعية تحليلية حيث معاش الأجر الأساسي يمثل ٨٠٪ (كحد أعلى) من أجر العامل الأساسي ومن ثم كان تحقيقاً للعدالة والمساواة أن تزداد نسبة زيادة المعاشات لعدم تكافؤ المنسوبة إليه كلاً من العلاوة الخاصة والزيادة في المعاشات (الأولى الأجر الأساسي للعامل والثانية ٨٠٪ من هذا الأجر).

وحيث خفض المشرع نسبة الزيادة في المعاشات عن نسبة العلاوة الخاصة لم يتخذ معياراً واحد رغم معاناة كل العاملين وأصحاب المعاشات من نسبة تضخم واحدة ففي عام ٢٠٠٦ كانت نسبة الزيادة في المعاشات ٧,٥٪ ونسبة العلاوة الخاصة ١٠٪ أي أن النسبة بينهما هي ٧٥٪ أما عام ٢٠٠٧ فإن نسبة الزيادة في المعاشات ١٠٪ ونسبة العلاوة الخاصة ١٥٪ أي أن النسبة بينهما ٦٦,٦٦٪ وهذا — ومع عدم منطقية اختلاف النسب — يعتبر تراجع آخر من المشرع في مساندة أصحاب المعاشات الذين لم يعد يطلق عليهم (خالي المسؤولية) حيث ارتفاع تكاليف العلاج وعدم تشغيل أبنائهم نظراً للبطالة وزيادة الجاملات الاجتماعية بحكم السن المتقدم مما يصور الأعباء التي يعاني منها أصحاب المعاشات.

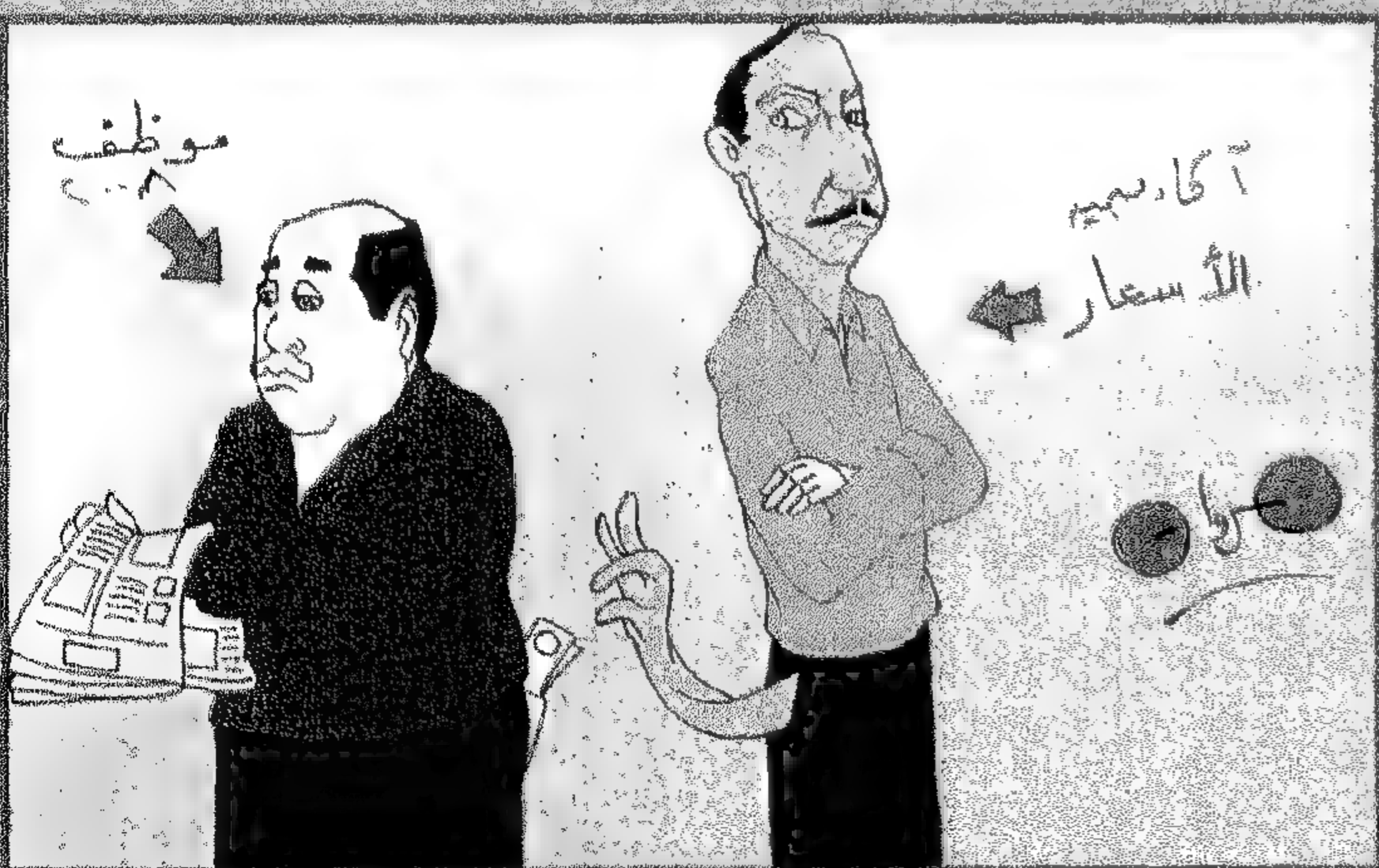
وإذا كانت المساواة والعدالة لم تتحقق كما سبق بيانه فإن المطلوب هو مراعاتها لدى منح العلاوات الخاصة والزيادة في المعاشات في ضوء ما تقدم في السنوات القادمة إن شاء الله.

العلاوات الخاصة للعاملين بالدولة والزيادات لأصحاب المعاشات هو تدعيم قدرتهما المالية في مواجهة التزايد المستمر في أسعار السلع والخدمات.

ومنذ صدور قوانين زيادة المعاشات والتي كان أولها القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٨٧ حتى صدور القانون رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٤ كانت الزيادة تقدر بنسبة من معاش الأجر الأساسي وهذه النسبة كانت توازي رقمياً النسبة التي تحسب بها العلاوة الخاصة (الممنوحة للعاملين) من الأجر الأساسي للعامل في ٢٠٠٠/٦/٣٠ بصرف النظر عن أن قوانين زيادة المعاشات حددت الحد الأدنى والحد الأعلى في بعض الأحيان وتحديد الحد الأقصى في أحيان أخرى وبصرف النظر عن أن هذه القوانين حسبت نسبة الزيادة من معاش الأجر الأساسي حيث أن ذلك له مجال بحث آخر.

إلا أن المشرع تراجع في مراعاة ظروف أصحاب المعاشات فصدر القانون رقم ١٧٦ لسنة ٢٠٠٥ بزيادة المعاشات بنسبة ١٥٪ من معاش الأجر الأساسي وزيادته وبعد أقصى ٩٠ جنيهاً في حين أن القانون رقم ٩٢ لسنة ٢٠٠٥ (نفس العام) منح العاملين بالدولة علاوة خاصة بنسبة ٢٠٪ من الأجر الأساسي وبعد أقصى ٣٠ جنيهاً وبدون حد أقصى.

ليس هذا فقط بل صدر للقرار الجمهوري رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٠٦ بزيادة المعاشات بنسبة ٧,٥٪ من معاش الأجر الأساسي وزيادته وبعد أقصى ١٠ جنيهاً وحد أقصى ٦٠ جنيهاً (فقط وليس ٩٠ جنيهاً كما في العام السابق) في حين أن القانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠٠٦ (نفس العام) منح العاملين بالدولة علاوة خاصة بنسبة ١٠٪ من الأجر الأساسي وبعد أدنى ٣٦ جنيهاً وبدون حد أقصى.



كيف يقضى قانون الوظيفة العامة على « غول الفساد »

إعداد : عبد المنصف اسماعيل

مستشار سابق بالجهاز

لجميع العاملين في الدولة سنويا في موعد موحد - هو الآن بالنسبة للعلاوات الدورية على الأقل في بداية شهر يوليو كل عام ٠٠ وإنما تصرف كل هذه العلاوات لكل من يستحقها كلها أو بعضها فقط العلاوات لكل من يستحقها كلها أو بعضها فقط في أول الشهر التالي لذكرى تاريخ ميلاده أو تاريخ دخوله الخدمة لأول مرة وبذلك تتوزع قيمة هذه العلاوات على مدار السنة كلها بواقع ١ : ٢ شهريا دون أية ضجة إعلامية حتى لا يجد التجار ومقدمو السلع والخدمات مبررا لرفع أسعار سلعهم وخدماتهم سنويا قبيل حلول شهر يوليو ولا يستطيعون رفعها شهريا بتشديد الرقابة عليهم واعتبار من يفعل ذلك ممن ينتشرون الفساد في الأرض ويستحقون " الصلح حتى الموت " وهذه عقوبة شرعية إن تم تطبيقها مرات محدودة فإن أحدا لا يجرؤ بعدها على المبالغة في أسعار السلعة أو الخدمة التي يقدمها بل أن الأسعار قد تنخفض عن معدلاتها الحالية بشكل كبير وخاصة إذا تمت فرملة أسعار الأراضي الزراعية والأراضي المخصصة للسكن وغير السكن .

٢ - الأجور المتغيرة لجميع العاملين في الدولة يتم ربطها بالأجر الأساسي بحد أدنى ((صفر)) وحد أقصى لا يتجاوز عشرة أضعاف الأجر الأساسي في مشروع قانون الوظيفة العامة الذي يجب أن يكون قانونا عاما يخضع له كل العاملين في الدولة

٣ - أما عن المكافآت الخاصة التي يمنحها بعض الوزراء أو كل الوزراء !! وكل رؤساء المصالح الحكومية وغير الحكومية - لمن يشقون في قدراتهم بحق أو بغير حق وبعض هذه المكافآت تصل في المرة الواحدة للموظف الواحد إلى عشرات أو مئات الآلاف من الجنيهات هذه المكافآت الخاصة جدا وكذا المكافآت التي تصرف في مناسبات معينة مثل المشاركة في أعمال غير عادية أو أعمال لجان - ضرورية أو غير ضرورية !! ينبغي إعادة النظر إليها بحيث تصبح جزءا من الأجور المتغيرة لمن يستحقها شهريا أو من حين لآخر مع خفضها دون ربطها بمواعيد المناسبات الدينية أو القومية أو نهاية السنة المالية وبدون ضجة إعلامية أيضا !!

الخدمة أو تلك عن طلبها حتى وإن حصل على ثمنها بالحرام فانتشر الفساد في الأرض ولم يعصم الله منه إلا من تمسك بالعروة الوثقى في علاقته بالله وبقينه لأن " المكتوب مكتوب قبل أن يصبح الإنسان جنينا في بطن أمه " إلا أن أي إنسان لا يعلم حقيقته ما يخصه من هذا المكتوب في أية لحظة أو في أي موقف ولكنه يعلم أين الصواب وأين الخطأ في هذا الموقف أو ذاك بالعقل الذي أنعم الله به عليه وليس عليه إلا أن يختار الصواب طالما أنه يؤمن بالله من خلال الرسائل السماوية كلها أو حتى من خلال رسالة سماوية واحدة دون أن يجادل في تفاصيل هذه العقيدة الإيمانية أحدا من المؤمنين أو غير المؤمنين بالله باعتباره أن الدين المعاملة والمتدين يجب أن يكون أكثر حرصا على الصواب من غير المتدينين ٠٠ وهذه ثقافة ليتنا جميعا نؤمن ونتمسك بها ونطبقها في حياتنا قولا وفعلًا دون الجدل حول مفهوم الخطاب الديني بأية نصوص شرعية .

ثانيا : فيما يتعلق بدور قانون الوظيفة العامة المزمع إصداره في مواجهة مشكلة الغلاء ٠٠٠ أرى من المناسب : -

١ - أن يتم صرف أي من العلاوات الدورية أو التشجيعية أو علاوات الترقية

تبذل الحكومة في مصر جهودا مضنية لـ " فرملة " أسعار السلع والخدمات ومحاولة تثبيتها عند مستوى معين يتناسب مع مستوى الدخل الفردي لكل مواطن بصفة عامة ولا يلتهم في ارتفاعه " العشوائي " كل ما تمنحه الدولة " للموظفين " من علاوات دورية وتشجيعية وعلاوات ترقية ومكافآت يفكر البعض الآن في منحها عدة مرات سنويا في مناسبات معينة مثل حلول شهر رمضان المبارك وعيد الفطر كمناسبة دينية مهمة وعيد الأضحى المبارك كمناسبة دينية لها قدسيتها ثم بدء العام الدراسي كمناسبة " قومية " في كل بيت ٠٠ !! ومع ما تبذله الحكومة من جهود مضنية في هذا الشأن فإن " غول الأسعار " يزداد توحشا عاما بعد عام ولا يكتف بالتهم علاوات ومكافآت الموظفين وأجورهم المتغيرة وإنما يتجاوز ذلك إلى التهام المرتبات " الأساسية " نفسها في أول يوم أو يومين من " قبض " الموظفين لها كل شهر لدرجة أصبح من يصل مرتبه الأساسي وكفاية أجوره المتغيرة ألف جنيه شهريا ممن يستحقون " الزكاة " ويتكففون أو " لا يتكففون الناس إلحافا من التعفف " وخاصة إذا لم يكن لأي منهم دخل آخر من حلال أو من حرام ٠٠٠ !!

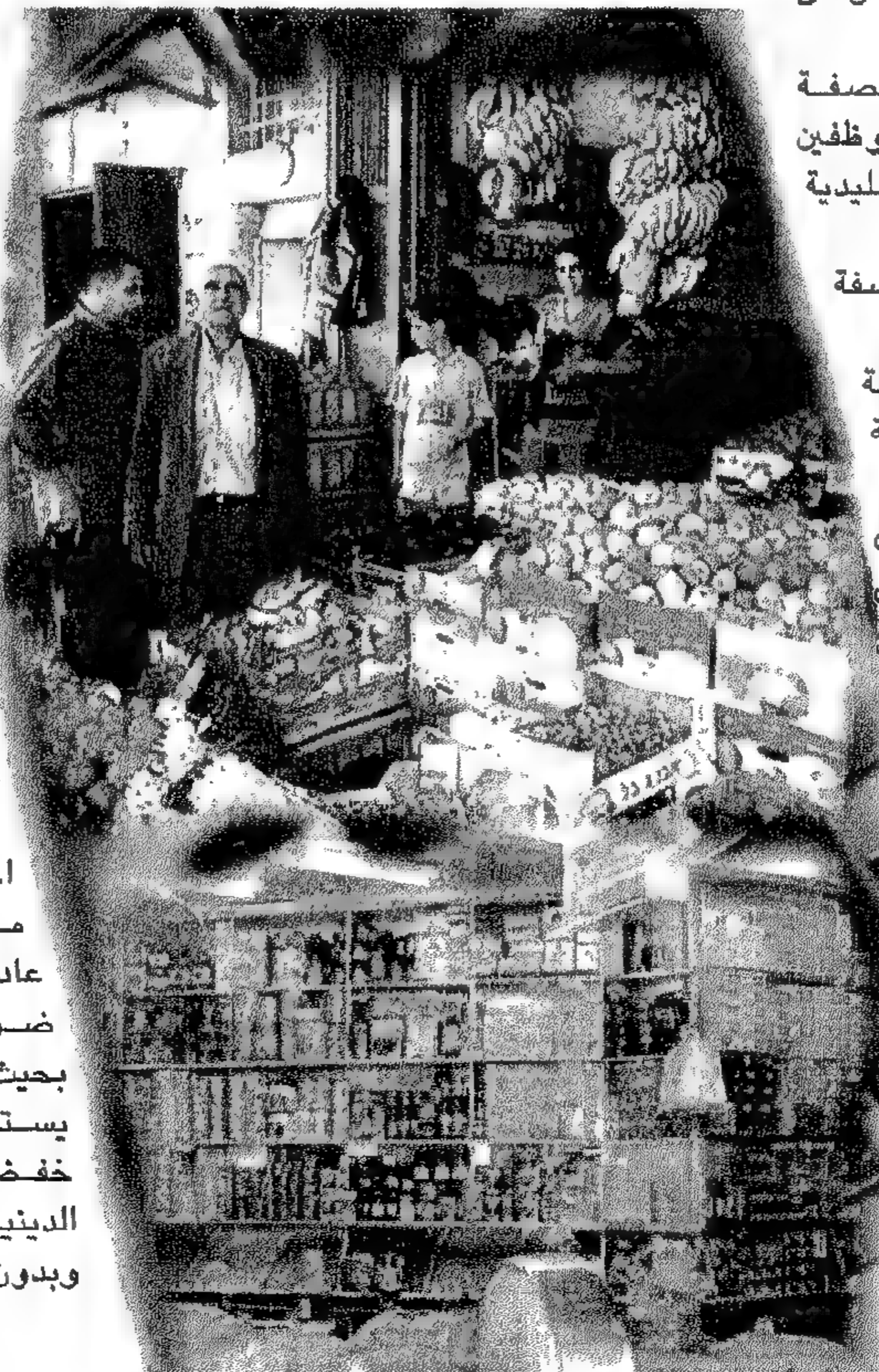
ويمكن تشخيص مشكلة الغلاء بصفة عامة وعلاقتها بأجور ومرتبات الموظفين بصفة خاصة ووضع حلول غير تقليدية لها مايلي : -

أولا : فيما يتعلق بمشكلة الغلاء بصفة عامة :

" أرى أن أسباب تفاقم هذه المشكلة تتلخص في عدة أسباب رئيسية منها : -

١ - انخفاض قيمة الجنيه المصري منذ أن تم بتعويمه فأصبح الدولار في وقتها يعادل سبعة جنيهات بعد أن كان لا يساوي إلا أقل من نصف هذا المبلغ (٣٤٥ قرشا على وجه التحديد) .

٢ - ارتفاع مستوى طموح كل مواطن عن مستوى إمكانياته وقدراته المادية دون النظر إلى أية فروق فردية مما ترتب عليه ضعف الوازع الديني وعدم الخوف من الله باستخدام بعض القواعد الشرعية استخداما في غير محله وخاصة قاعدة أن الضرورات تبيح المحظورات فبالغ مقدمو السلع والخدمات في أسعار ما يقدمونه ولم يحجم " الطامع " في هذه السلعة أو



يسر مجلة التنمية الإدارية أن تخصص بدءاً من هذا العدد باب " للمرأة العاملة " متضمناً أحدث ما يخص المرأة العاملة من أبحاث واصدارات ومؤتمرات وندوات ومبادرات وذلك لزيادة الوعي لديها ودفعها لتكون شريكا كاملا وفاعلا أساسيا في جميع نواحي الحياة .



السيدة سوزان مبارك:

نحن على ثقة في أن تواصل المرأة مساهماتها في تحديث المجتمع وتحقيق نهضته

المرأة جديرة بشغل الوظائف القيادية

" مؤتمر المرأة في مواقع القيادة "

مستوى المحافظات يأتي ليعكس حاجتنا لقيادات نسائية نابعة من واقعها وقيادة لديها القدرة على الوجود بين الناس والقدرة على التأثير فيهم وتحفيزهم وحث قدراتهم وطاقاتهم في عمل جماعي لصالح مجتمعهم .

وقالت إننا بحاجة إلى قيادات نسائية تسهم في صنع القرار على المستوى المحلى بجميع المحافظات .

فالمرأة هي الأكثر قدرة على التعامل مع مشكلات وتطلعات فئات المجتمع الأكثر احتياجا والأولى بالرعاية بوجه عام وتلك المرتبطة بقضايا الأسرة والمرأة والطفولة والأمومة بوجه خاص .

وفي ختام كلمتها أكدت سيادتها أن المشاركة في صنع القرار صارت توجهها عالميا لما لها من انعكاسات إيجابية على تطوير المجتمعات وتلبية احتياجاتهم وناشدت سيادتها المرأة المصرية في يوم عيدها المشاركة الفاعلة في انتخابات المحليات ترشيحا ومنافسة وتصويتا والتي تستهدف تأكيداً حق المرأة المصرية للوصول إلى مواقع القيادة وتعزيز ثقافة المجتمع الدائمة لها .

على مستوى المحليات .

وأن إختيار هذا الموضوع يأتي ليعكس عددا من المعاني والدلالات المهمة وليطرح قضايا عديدة تتصل بوضع المرأة المصرية وجهود تمثيلها وتعزيز مشاركتها في حركة المجتمع .

وأضافت أنه في ذات الوقت الذي نجتمع فيه الآن فإن هناك إجتماعا مماثلا في كل محافظة من محافظات الجمهورية لبحث نفس الموضوع من خلال جلسات وورش عمل تناقش ما حققته المرأة وما تتطلع إلى تحقيقه وتشخص الوضع الراهن في مواقع القيادة والمعوقات التي تحول دون ذلك وسبل التغلب عليها .

وأضافت السيدة / سوزان مبارك أن المرأة المصرية عززت وجودها وأكدت جدارتها بشغل العديد من المواقع القيادية بما في ذلك المنصب الرفيع في القضاء . إلا أن الحديث عن القيادة يتجاوز المفهوم الضيق لهذا المنصب أو ذاك إلى المفهوم الأشمل والأوسع لمواقع القيادة التي تسعى لتعزيز اضطلاع المرأة المصرية بمسئوليتها ومهامها .

وأشادت كذلك بمساندة الرجال للمرأة في مسيرتها لكي تأخذ حقوقها لأنها البنت والأم والأخت مشيرة إلى أن احتفالنا بيوم المرأة على

تحتفل مصر في " ١٦ مارس " من كل عام بيوم المرأة المصرية وقد عقد المجلس القومي للمرأة لمرثمه الثامن هذا العام لا مركزيا على مستوى المحافظات بمناسبة الاحتفال بيوم المرأة المصرية تحت عنوان

عقد المؤتمر هذا العام لتعزيز حق المرأة وتمكينها من الوصول إلى مواقع القيادة وصناعة القرار بإعتباره أحد المؤشرات التي تستخدم في التقارير الدولية لقياس مستويات الديمقراطية في الدول خاصة أن نسبة مشاركة المرأة المصرية في مواقع القيادة مازالت متنية ولا تتناسب مع نسبة مشاركتها الفعلية في قطاعات التنمية المختلفة .

وقد افتتحت السيدة / سوزان مبارك رئيس المجلس القومي للمرأة مقر المجلس القومي للمرأة بمدينة العريش وذلك بمناسبة الإحتفال بيوم المرأة المصرية .

وقد أشادت بما حققته المرأة المصرية في مسيرتها من مكتسبات ومؤكدة ثقها في أن تواصل إسهامها في تحديث المجتمع وتحقيق نهضته .

وأن إحتفال هذا العام بيوم المرأة المصرية على مستوى المحافظات تأكيداً لمفهوم اللامركزية الذي سار جزءاً من دستورنا وللدور المهم للمرأة

المراة فى الدستور

قرر الدستور مبدأ المساواة بين المرأة والرجل فالمواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون فى الحقوق والواجبات العامة ولا تميز بينهم فى ذلك بسبب الجنسية أو الأصل أو اللغة أو الدين العقيدة فالمرأة تتمتع بجميع الحقوق التى يتمتع بها الرجل ومن ذلك الحق فى التعليم وحق العمل وحق الترشيح وحق الانتخاب وحق تكوين الجمعيات وحق الانتماء إلى النقابات .

كذلك تلزم المرأة بما يلتزم به الرجل من واجبات مثل أداء الضرائب والمساهمة فى الحياة العامة والحفاظ على الوحدة الوطنية وصيانة أسرار الدولة .

وتقديراً لدور المرأة الفعال فى حركة المجتمع ونموه وتحضيره فقد نص الدستور على حماية الأمومة وجعلت كفالة هذه الحماية التزاماً على الدولة " تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة وترعى النشئ والشباب وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم "

وانطلاقاً من حرص الدولة على أن تهيئ للمرأة المناخ الصالح لأداء دورها المشروع فى المجتمع :

دورها فى الأسرة كزوجة ترعى الأسرة وهو نواه المجتمع ، ودورها فى المجتمع كعامل منتج بناء لذلك حرص الدستور أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها فى المجتمع ومساواتها بالرجل فى ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية



تحت إشراف مستشار رئيس الجهاز - نوال يسوي

وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز فى عام

- تقرير عن ورشة العمل التى شاركت فيها رئيس الوحدة عن " التعريف بالتمييز فى الحقوق " .
- مقالة عن ورشة العمل التى عقدها المجلس القومى للمرأة عن " تدريب المدربين فى مجال التخطيط الإستراتيجي والخطط المستقبلية للنوع الإجتماعي " .
٣ - نشرات
- تم إعداد نشرة وزعت على جميع العاملين والعاملات بالجهاز عن الدور الحيوى والعام الذى تلعبه الوحدة بالتعاون مع المجلس القومى للمرأة والتى تتمثل فى إستراتيجيته فى الوصول إلى مجتمع متوازن متماسك يشارك فى تنمية كل أفراد رجالات ونساء .
٤ - دراسات

إعداد دراسة شاملة عن " المرأة العاملة بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة " والإتجاهات والنجاحات التى تحققت لها فى الفترة من ٢٠٠٤/٧ حتى الآن موضحاً فيها أعداد العاملات بالنسبة للعاملين فى الجهاز / أعداد العاملات اللاتى تم ترقيتهن منذ ٢٠٠٤/٧ حتى الآن / أعداد العاملات اللاتى حصلن على إجازات خاصة / أعداد العاملات اللاتى شاركن فى دورات تدريبية / أعداد العاملات اللاتى حصلن على منح خارجية / أعداد العاملات اللاتى يعملن بالعقود بالنسبة للعاملين .
وقد أتضح من هذه الدراسة زيادة عدد العاملات بالدرجة الممتازة والعالية ومدير عام كذلك زيادة عدد العاملات اللاتى حصلن على الترقيات .

قامت وحدة تكافؤ الفرص بالعديد من الأنشطة خلال العام الماضى فى شتى المجالات .
١ - الندوات : نظمت الوحدة ٢ ندوات ضمن خطة الوحدة للنهوض بالمرأة
- ندوة ندوة المرأة تناولت فيها الأستاذة الدكتورة / فوزية عبد الستار وضع المرأة فى الشريعة الإسلامية والدستور وقانون ٤٧ وقانون العمل ودورها فى المشاركة السياسية .
- ندوة المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية تناول فيها الأستاذ الدكتور / رشاد عبده جميع الموضوعات المثارة حالياً فى الساحة الداخلية والعربية والعالمية .

- ندوة التعريف بالتمييز فى الحقوق تناولت فيها رئيس وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز الموضوعات المتعلقة بحقوق المرأة والمواطنة والتعرف على المواثيق الدولية وعلى مفهوم العنف ضد المرأة وأشكاله وذلك لنقل التجربة المثمرة والفائدة للعاملين والعاملات بالجهاز أثر مشاركتها فى ورشة العمل التى عقدها مكتب شكاوى المرأة .

٢ - مجلة التنمية الإدارية : نشر فيها خلال عام ٢٠٠٧ عدد ٣ مقالات متعلقة بالمرأة وهى :-
- مقالة عن الدور الذى تلعبه وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز بالتعاون مع المجلس القومى للمرأة .

خطة عمل وحدة تكافؤ الفرص

تشمل خطة " وحدة تكافؤ الفرص " بالجهاز لعام ٢٠٠٨ المجالات التالية :

ندوات - نشرات - التدريب - تحديث قاعدة البيانات المتعلقة بالمرأة العاملة .

وتهدف الخطة توعية المرأة ونشر ثقافة المشاركة ومنحها الثقة بالنفس والبعد عن السلبية لكى تتقدم فى مسيرتها ودفعها لتحمل مسئولياتها فى التنمية الشاملة لمجتمعها على المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ومد جسور التواصل مع المجتمع . أن تجارب التنمية وخبرائها يؤكسون على الاستثمار فى البشر وخاصة الاستثمار فى تنمية قدرات المرأة وإعطائها فرص متساوية هو أكثر الاستثمارات عائداً ومربوداً لأنه يحقق تطوراً فى السمات الخاصة بالمرأة ورفع قدراتها وزيادة إنتاجية رأس المال البشرى من النساء للعمل على قدم المساواة مع الرجل وهو ما يؤدى بدوره إلى ارتفاع العائد من الاستثمار وارتفاع درجة تنافسية الإقتصاد القومى فى إطار العولمة وتحدياتها .

ماذا تعرف عن مركز تنمية مهارات المرأة

إهتماماً كبيراً من أجل تنمية قدرات المرأة المصرية ودعمها بالمهارات لتعظيم مشاركتها فى تنمية الإقتصاد الوطنى .
ويشرف المجلس القومى للمرأة على هذا المركز ويدير بأسلوب إدارة المنظمات غير الهادفة للربح ويقدم للمرأة فى مجال المشروعات الصغيرة خدمات متميزة نظير مقابل رمزى .
ومن أهداف المركز مساعدة المرأة من مختلف المستويات الاجتماعية والتى أنهت تعليمها من خلال الجامعات أو المعاهد العليا والمتوسطة على إدارة أو إنشاء مشروعات صغيرة ناجحة ومستقلة كذلك تشجيع المرأة على الاستفادة من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات فى مجال المشروعات الصغيرة .

أنشئ المجلس القومى للمرأة فى ٨ فبراير ٢٠٠٠ كمؤسسة دستورية تتبع رئيسى الجمهورية وتستهدف النهوض بالمرأة المصرية ويرأس المجلس السيدة الفاضلة سوزان مبارك . وقد نص القرار المنشئ للمجلس على عدة تكليفات الهدف منها " اقتراح السياسة العامة للمجتمع ومؤسساته الدستورية فى مجال تنمية شأن المرأة وتمكينها من أداء دورها الإقتصادى والإجتماعى وإدماج جهود فى برنامج التنمية الشاملة وتحقيقاً لهذا التكليف فى مجال تمكين المرأة من أداء دورها الإقتصادى يقدم المجلس بتنفيذ عدة مشروعات وبرامج رائدة و " مركز تنمية مهارات المرأة " يعتبر أحد المجالات الواعدة التى توليها الدولة

المصرف المتحد

لأول مرة ويفتوى رقم ٣٣٧ معتمدة من دار الإفتاء المصرية

المصرف المتحد يطلق خدمة "ديار" للتمويل العقاري أحد منتجات "رخاء" للمعاملات الإسلامية

القاهرة ٥ مارس ٢٠٠٨

أعلن محمد عشاوى ، رئيس مجلس إدارة المصرف المتحد - إطلاق أول خدمة تمويل عقارى من نوعها بالسوق المصرى تحمل اسم " ديار " والمطابق لأحكام الشريعة الإسلامية بفتوى رسمية معتمدة من دار الإفتاء المصرية تحمل رقم ٣٣٧ وذلك تحت مظلة منظومة " رخاء " للمعاملات الإسلامية .

مصر صاحبة السابق في فكرة المعاملات الإسلامية

وأشار محمد عشاوى أن فكرة المعاملات المصرفية المطابقة لأحكام الشريعة الإسلامية ليست جديدة على السوق المصرى . فمصر أول دولة أقيمت بها تجربة البنوك الإسلامية، ولكن على نطاق ضيق حيث إنشئ كيان مصرفى صغير عرف باسم " بنك الادخار " وكان موقعة بلدة ميت غمر بمحافظة الدقهلية وكان ذلك فى بداية ١٩٦١ تحت إشراف الدكتور عبد العزيز النجار وبمعاونة من الحكومة الألمانية . ولنجاح التجربة على المستوى المحلى ، بدأت الفكرة تستهوى العديد من الاقتصاديين بالعالم العربى ففى السبعينات وبالتحديد فى عام ١٩٧٥ أنشئ " بنك دى الإسلامى " كأول بنك إسلامى بالعالم . وبعد ذلك توالى البنوك الإسلامية فى العديد من الدول العربية مثل : الكويت " بيت التمويل الكويتى " وفى البحرين " بنك البحرين الإسلامى " وفى قطر " مصرف قطر الإسلامى " وفى مصر كان " بنك فيصل الإسلامى " والمصرف الإسلامى الدولى " سابقا والذى تم الإستحواذ عليه من قبل المصرف المتحد فى يونيو العام الماضى ٢٠٠٦ . ولمواكبة التغيرات التى طرأت على طبيعة المجتمع المصرى والعربى بشكل عام ولإقبال العملاء على فكر التعاملات المصرفية وفق قواعد وأسس المعاملات الإسلامية . قامت بعض البنوك التقليدية بإقتتاح فروع لها محدودة ومتخصصة فى المعاملات الإسلامية مثل " بنك مصر " للمعاملات الإسلامية و " سيسى بنك " فى البحرين . الاستثمار المطابق لأحكام الشريعة الإسلامية هذا وأعرب محمد عشاوى أن مبدأ استثمار الأموال

المطابقة لأحكام الشريعة الإسلامية يعنى أن هذه الأموال لا يتم استثمارها فى أى نشاط يخالف أحكام الشريعة .

دراسة لاحتياجات السوق المصرى قبل تدشين خدمة "ديار للتمويل العقاري"
وأشار محمد عشاوى إلى قيام المصرف المتحد بدراسة مستفيضة استغرقت حوالى ٦ أشهر . بدأت منذ أواخر عام ٢٠٠٦ ، حول قياس مدى احتياج السوق المصرى لنظام التمويل العقارى بشكل عام ومنتج " ديار للتمويل العقارى " المطابق لأحكام الشريعة الإسلامية بشكل خاص .

وجاءت نتائج الدراسة لتوضح عدد من النقاط الرئيسية وهى : حداثة خدمة التمويل العقارى وفق لأحكام القانون ١٤٨ لسنة ٢٠٠١ بالسوق المصرى مما جعل معرفتها تحتاج إلى مجهود إضافى لتوضيح الفكرة للمستهلك .

وعلى الرغم من ذلك ، فهناك تزايد فعلى طبقا لإحصائيات الرسمية التى أصدرتها وزارة الاستثمار والتى تؤكد أن هناك إرتفاع ملحوظ فى نشاط التمويل العقارى فى مصر فحجم العقود المبرمة ارتفعت من صفر فى عام ٢٠٠٥ إلى مليار جنيه فى ديسمبر من العام الماضى ٢٠٠٦ . والنقطة الثانية التى أبرزتها الدراسة هى أن هناك عدد قليل من المؤسسات والشركات العاملة بالسوق المصرى يطبقون القواعد الأساسية لنظام التمويل العقارى بشكلة التقليدى . أما النقطة الثالثة وهى عدم وجود مؤسسات تقدم خدمة التمويل العقارى المطابق لأحكام الشريعة الإسلامية بالسوق المصرى على الإطلاق .

تدشين خدمة "ديار للتمويل العقاري" المطابق لأحكام الشريعة الإسلامية

فكانت هذه هى نقطة الإنطلاق لفكرة تدشين " ديار للتمويل العقارى " المطابق لأحكام الشريعة الإسلامية بفتوى رسمية معتمدة من دار الإفتاء المصرية تحمل رقم ٣٣٧ خاصة وأننا فى المصرف المتحد يوجد لدينا منظومة كاملة ومتخصصة للمعاملات الإسلامية تحمل اسم " رخاء " .

المصرف المتحد The United Bank



تقدم هذه الخدمة • ولكن السوق واعد ومفتوح للمنافسة والتي ستكون قطاعا لصالح المستهلك •
تطوير نظام التمويل العقاري أدى إلى تحقيق عدد من الأبعاد التنموية والتي شملت توفير التمويل اللازم للشباب للحصول على شقة • الأمر الذي أدى إلى ارتفاع معدلات الطلب على العقارات • ومن ثم زيادة نشاط قطاع التشييد والبناء • الأمر الذي أدى إلى رفع معدلات الطلب على العمالة من ثم تخفيض معدلات البطالة •

نبذة عن المصرف المتحد

هذا ومن الجدير بالذكر، أن المصرف المتحد أنشئ بقرار جمهوري في ٢٩ يونيو عام ٢٠٠٦ وهو يعد ثالث أكبر كيان مصرفي على مستوى الجمهورية من حيث رأس المال المدفوع والذي يبلغ مليار جنيه مصري • ولأول مرة بتاريخ المصارف المصرية يملك البنك المركزي المصري نسبة ٩٩,٩٪ من المصرف المتحد • ويملك المصرف المتحد شبكة من الفروع بلغ عددها ٤٠ فرع، ٦٠ ماكينة صرف آلي منتشرة في جميع أنحاء الجمهورية خصصت لخدمة عملاء البنك وتلبية كافة احتياجاتهم المالية والبنكية •

فضلا عن قيام المصرف المتحد ومنذ تأسيسه باستحداث وتطوير عدد من الخدمات البنكية التي من شأنها أن تلبي جميع احتياجات العملاء منها على سبيل المثال : شهادة المليونير - عدد من الأوعية الادخارية مبتكرة مثل الشهادة الذهبية وشهادة إيثار - هذا فضلا عن الشهادات الاستثمارية المطابقة لأحكام الشريعة مثل شهادات الدخل الشهري ذات العائد المتغير • كما تم إنشاء حساب لصندوق مصر الخير رقم ١٠٠١٠٠ استجابة لنداء مفتي الديار المصرية بإنشاء صندوق يخصص حصيلته لعلاج المرضى غير القادرين •

كما تم إنشاء مركز للإتصال وخدمة العملاء Call Center يحمل اسم ١٩٢٠٠ مخصص لتلقي أى استفسارات من عملاء البنك في أى مكان داخل أو خارج جمهورية مصر العربية •

أنتهى : لمزيد من المعلومات أو للحصول على صور برجاء الاتصال

جرمين عامر - نائب مدير التسويق والاتصال

المصرف المتحد : موبيل : ١٢٢٣٩٩٨٩٩

تليفون : ٧٩٢٠١٢٥ فاكس :

٧٩٢٠٧٣٥

خصائص خدمة "ديار للتمويل العقاري"

هذا وأضاف محمد عشناوى إلى أن خدمة "ديار للتمويل العقاري" تتمتع بالعديد من المزايا والخصائص والتي تجعلها منفردة عن مثيلاتها من أنظمة التمويل العقاري المتبعة في عدد من المؤسسات العاملة بالسوق المصري •

فهى تعتمد على مبدأ أساسى وهو تطبيق لمفهوم الإستصناع والمربحة فى الإسلام فالإستصناع العقاري هو عبارة عن عقد يوقع من ثلاثة أطراف وهم : البنك (الممول) كطرف أول - والمقاول (الصانع) كطرف ثانى - والعميل (المستصنع له) مالك العقار كطرف ثالث • حيث يقوم البنك بتسيير تمويل المقاول لبناء الوحدة لصالح البنك وفقا للرسومات الهندسية والمواصفات التى يحددها العميل للبنك وذلك تحت إشراف مكتب إستشارى هندسى يقوم البنك بتعيينه للتأكد من مدى مطابقتها للمواصفات الهندسية المتفق عليها •

أما المربحة فتكون من خلال تمويل شراء نقدا والبيع بالأجل مع معرفة المتعامل بسعر الشراء الآجل وربح البنك المعلوم مسبقا • هذا وتنقسم خدمة "ديار للتمويل العقاري" إلى ثلاث أنواع من التمويل • النوع الأول يكون مخصص لجانب البناء لبيت أو لفيل • والنوع الثانى يكون لشراء شقة أو بيت أو فيلا • أما النوع الثالث فخاص بجانب التشطيب والتجهيز للبيت أو الفيلا أو الشقة • هذا ويتمتع العميل بميزة طول فترة سداد لمدة تصل إلى ١٥ سنة وأقل مقدم يصل إلى ٢٠٪ مع مطابقة كاملة لكافة الشروط والقواعد التمويلية للشريعة الإسلامية • كما ذودت خدمة "ديار للتمويل العقاري" بنظام رشاء " للتأمين التكافلى والذي يمنح التغطية التأمينية اللازمة للعميل ضد مخاطر عدم السداد لأى طارئ لا قدر الله • هذا فضلا عن الحصول على خمس شهادات مليونير المصرف المتحد والمطابقة لأحكام الشريعة الإسلامية بفتوى رسمية من دار الإفتاء المصرية • وقد يرزقه الله • فكل شهادة لها الحق فى دخول السحب مرتين ليتضاعف فرصها إلى ٦٤ فرصة فى ٣٢ سحب سنويا لجوائز قيمة تقدر ب ٤ مليون جنيه مصري •

البنوك والتمويل العقاري

وعن دخول عدد من البنوك والشركات مجال التمويل العقاري فى مصر طبقا لقانون ١٤٨ لسنة ٢٠٠١ أشار محمد عشناوى إلى أن نظام التمويل العقاري بدأ عميا فى مصر فى مارس ٢٠٠٤ • هناك عدد محدود من الشركات والمؤسسات المالية التى

وزارة التجارة والصناعة

الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة

تحت إشراف وزارة التجارة والصناعة



معلومات الهيئة

- إصدار المواصفات القياسية المصرية.
- مراجعة المواصفات القياسية المصرية.
- إجراء عمليات المعايرة والمقارنة.
- إجراء عمليات المعايرة والمقارنة.
- إجراء عمليات المعايرة والمقارنة.
- إجراء عمليات المعايرة والمقارنة.

العمارة البريدية: 16 طر الدروب المدرسين - الاميرة - خلف مسكو مصر

الهاتف: ٢٢٨٤٥٥٢ - ٢٢٨٤٥٥٢٢ / خط الطوارئ: ٢٢٨٤٥٥٠٩ / وحدة حماية المستهلك: ٢٢٨٤٥٥٠٠

فاكس: ٢٢٨٤٥٥٠١ - ٢٢٨٤٥٥٠٤

www.eos.org.eg moi@ids.net.eg

التدريب عن بعد بين الواقع والمأمول



■ اعداد: فايزة ليبب
■ رئيس إدارة مركزية بالجهاز

٩ - افتقار التدريب إلى نظام موضوعي للتقييم وعدم توافر مقاييس كمية من وجهة نظر مسؤولي التدريب .

١٠ - عجز النظم التعليمية عن تخريج أفراد مؤهلين بالمهارات الأساسية ، حيث أن التقصير في أعداد الأفراد جيدا في المدارس والجامعات يمثل جزءا كبيرا من المشكلة التدريبية في مكان العمل لذا يرى Patrick Miller أن نظام التعليم الأمريكي يعتبر مفلسا . إذا ما قورن بنظام التعليم في اليابان والذي يعتمد بصفة أساسية علي تزويد الطلاب والدارسين بالمعارف الأساسية التي يستطيعون بعد ذلك البناء المعرفي عليه ، وقد جاء ذلك في مؤتمر عقدته مؤسسة خدمة الإنتاجية الدولية بواشنطن وهي مؤسسة غير هادفة للربح مكونة من ممثلين حكوميين من أمريكا وكندا وأوروبا وآسيا ، وكذلك المعهد الدولي للبحث الموجود في طوكيو ، وقد تبادل ممثلوا كل من أمريكا واليابان الأفكار الخاصة بنظم التعليم في البلدين وانعكاساتها علي العملية التدريبية بعد الالتحاق بالوظيفة .

١١ - افتقار المديرين للقدرة علي تدريب مرؤوسيههم ، فهم يعملون كمشرفين وليس كمدرسين ، كمديرين وليس كموجهين ، وذلك نابع من كون المديرين لديهم الخلفية والمعرفة الأساسية لتدريب مرؤوسيههم ، أو بمعنى آخر ليس لديهم ما يعطونه لمرؤوسيههم أما جهلا وأما أنانية .

وكما تروي Lucy Carte مديرة برنامج الأداء في شركة Apple أنه يجب توسيع دور الشخص المدرب والمعد جيدا ، وإعادة اكتشافه من خلال إيجاد طرق جديدة للتدريب تتطلب مهارات أخرى

١٢ - التدريب في وقت غير مناسب لكل من المنظمة والمتدرب والمدرّب ، حيث يقول Fir enze أن اليابانيون يعرفون كيف يقدمون التدريب قبل الالتحاق بالوظيفة ٠٠٠ أما نحن الأمريكان قطاع Terrible ، ندرّب الناس كالمجانين ، ولا

التكنولوجيات الحديثة

٣ - عدم تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية للمرشحين لحضور البرامج ويرجع ذلك أما لعدم معرفة مسؤولي التدريب بوحدة الجهاز الإداري بالدولة أو لعدم اهتمامهم وإدراكهم لأهمية التدريب حيث يقوم بعض الرؤساء بترشيح المتدربين لمجرد التخلص منهم لبعض الوقت لأنهم مشاغبون .

٤ - عدم وجود حقائب تدريبية متكاملة يترتب عليه سلبيات كثيرة أشارت إليها إحدى الدراسات منها :-

عدم التزام المتدربين بموضوع اللقاء التدريبي المقرر بالمنهج المقرر للبرنامج

عدم استخدام المديرين للأساليب التدريبية المختلفة أثناء اللقاء واكتفاءهم بأسلوب المحاضرة فقط يقتصر استخدام المديرين للمعينات التدريبية علي السبورة أما لعدم توافر الإمكانيات المتاحة أو لعدم قدرتهم علي استخدام المعينات الحديثة .

٥ - عدم اقتناع القيادات بأهمية التدريب واعتباره عملية روتينية متكررة في جدول أعمال المنظمة مما ينأى به عن أي تطوير أو ابتكار أو تجديد .

٦ - قصور موازنات التدريب عن الوفاء باحتياجات التدريب بمعظم وحدات الجهاز الإداري للدولة حيث يتم النظر إلى التدريب علي أنه عنصر مستهلك للمال العام .

٧ - نقص المكتبات والمراجع العلمية الحديثة والبعثات التي تخدم التدريب .

٨ - عدم الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية أثناء فترة التدريب كالزيارات الميدانية لمواقع العمل الناجحة كنموذج يحتذى به .

المبحث الأول

تشغل قضية التدريب في مصر أذهان الكثيرين من رجال الإدارة والمسؤولين خاصة التدريب الإداري الذي لم يحظ بقدر كاف من الاهتمام والرعاية في مختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة . ويعتبر مواكبة تطوير العملية التدريبية مع المتغيرات المعاصرة في غاية الأهمية باعتبار التدريب أحد المنظومات الفرعية للمجتمع التي تستطيع إمداده بالعناصر البشرية المؤهلة والمدرّبة القادرة علي إدارة القطاع الحكومي بفعالية وكفاءة مما يجعله أحد القطاعات الهامة في الدولة .

وقد توصل الباحث من خلال المقابلات التي أجراها مع خبراء التدريب والمتدربين المستفيدين من الخدمة التدريبية والمسؤولين عن رسم وتنفيذ السياسات التدريبية إلى مجموعة من المعوقات التي تحد من فعالية التدريب الإداري يمكن إيجازها فيما يلي :-

١ - علي الرغم من الزيادة الكبيرة في حجم الجهاز الإداري للدولة في السنوات الأخيرة والمتغيرات العالمية والمحلية التي تحيط به من كافة الجوانب ، إلا أن ذلك لم يصاحبه أي تطوير أو تغيير في السياسات التدريبية ، مما أدى إلى عدم توافر العمالة المدربة ذوي المهارة والخبرة والمعرفة القادرة علي إدارة الجهاز الإداري بفعالية للدخول به إلى المحيط العالمي الذي يسرع الخطى نحو كافة قطاعات الدولة .

٢ - رغم هذه الزيادة الكبيرة في حجم الجهاز الإداري للدولة فأن بعض وحداته تعاني من نقص كبير في القوى العاملة الماهرة المدربة القادرة علي التعامل مع المتغيرات العالمية والمحلية - بالإضافة إلى عدم وجود العمالة القادرة علي التعامل مع



التدريب في الوطن العربي يواجه صعوبات تكنولوجية وثقافية واجتماعية

ضرورة الاستفادة من خبرات الدول الناجحة في مجال التدريب عن بعد



كبيرة جداً من الأفراد والتعامل معهم حسب قدراتهم وإمكانياتهم مع تحقيق وفرة التكلفة والوقت .

- ويختلف التدريب الإلكتروني عن غيره من الأساليب من حيث أنه يتم :

أ- في الوقت المناسب : سواء في الصباح أو المساء من حيث بداية الدراسة أو نهايتها .

ب - الشخص المناسب : فكل شخص يأخذ ما يناسبه فقط من البرنامج وفقاً لاحتياجاته الشخصية التي تختلف عن غيره من المشاركين .

ج - المكان المناسب : في المنزل أو العمل أو مكتبة عامة .

د - السرعة المناسبة : حيث يختلف الأشخاص في قدراتهم وسرعتهم الاستيعابية فيستطيع كل متدرب الانتقال إلى المرحلة التالية حين يتأكد من استيعابه للمرحلة السابقة .

- ورغم هذا الاختلاف بين التدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني إلا أننا سوف نعتبرهما نفس المعنى خاصة في ظل انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصال والاعتماد الأساسي عليها في عمليات التدريب عن بعد .

الأركان الأساسية للتدريب عن بعد :

- يقوم التدريب عن بعد على عدة أركان أساسية يمكن إيجازها فيما يلي :

أ - التدريب بالممارسة : حيث يكون الاعتماد الأكبر على المتدرب لا المدرب .

ب - التغذية المرتدة : وترجع أهميتها في التعلم الإلكتروني لعدم اجتماع المتدرب والمدرّب وجهاً لوجه في جزء أو كل البرنامج التدريبي .

ج - رغبة المتدرب في التعلم : حيث يكون

أكثر تحكماً في العملية التدريبية بحيث يستطيع تحديد الأوقات المناسبة له والموضوعات التي تستهويه للتعلم ، بالإضافة إلى سرعة التعلم وفقاً لقدرته ووقته وإمكاناته .

المبحث الثاني

متطلبات التحول نحو التدريب عن بعد (التدريب الإلكتروني)

- أدى التطور المذهل لتكنولوجيا المعلومات واستخدام شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) إلى إعادة النظر في أساليب التدريب وظهور ما يسمى بالتدريب عن بعد أو ما أطلق عليه التدريب الإلكتروني .

- ورغم أن الكثيرين يعتبرون التدريب عن بعد هو نفسه التدريب الإلكتروني إلا أن الباحث يرى أن هناك بعض الاختلاف بينهما ، حيث أن التدريب عن بعد هو ذلك النظام الذي يكون فيه المتدرب والمدرّب غير مجتمعين في مكان واحد سواء في البلد نفسه أو بلاد مختلفة غير أنهم متصلون عن طريق شبكة الإنترنت أو عن طريق المراسلة البريدية - كاسيت - فيديو - ومن ثم يمكن القول أن التدريب عن بعد قد سبق ظهور الإنترنت .

- أم التدريب الإلكتروني فهو مرحلة متقدمة من التدريب عن بعد فرضه التقدم الهائل في وسائل الاتصال ويعنى التعلم باستخدام الحاسبات الآلية وبرمجياتها المختلفة سواء على شبكة مغلقة أو شبكات مشتركة أو شبكة الإنترنت وهو قد يتم بصورة مترامنة حيث تكون المادة العلمية متاحة على الشبكة لكل شخص كي يتعامل معها وفقاً لوقته وظروفه الشخصية - كما يستطيع الوصول إلى مناطق جغرافية منعزلة وبالتالي يساعد على التفاعل بين الثقافات المختلفة والوصول إلى أعداد

يستخدمون مهاراتهم ومعرفتهم ، لأننا لا نملك التكنولوجيا ونظم الدعم داخل موقع العمل . . . نحن لا نعزز التدريب "

١٣ - الافتقار إلى تكنولوجيا التدريب ، فالتدريب طبقاً للأدوات والمساعدات والتجهيزات التقليدية لم يعد مجدياً في عصر المعلومات والعولمة والتغير التفاضلي السريع .

١٤ - عدم وجود نظم فعالة لمكافحة المتدربين ومكافحة الأداء الفعال الناتج عن البرامج التدريبية . . . يقول Firenze ليست هناك طريقة مثلى في أمريكا لمكافحة الأداء ، حاولنا ترويج التعليم عن طريق منهج الجزر والعصا ، نستخدم الأموال ونرفع المكافآت مقابل المهارة والمعرفة " أما نظام المكافآت الياباني فهو جزء من الثقافة ، فالمعرفة الجديدة جزء من الوظيفة

١٥ - انخفاض كفاءة مصممي البرامج التدريبية وأيضاً عدم وجود العدد الكافي منهم .

١٦ - يستهلك التدريب التقليدي وقتاً أطول وقد أوضحت الدراسات التطبيقية في هذا المجال إن خمسة ساعات تدريب خارج المنظمة تحتاج إلى ٢٥ ساعة أخرى للسفر والانتقال . . . ولذلك تقول كلوديا ديفيز (أود أن أوضح للمديرين التنفيذيين أنه ليس مجدياً ضياع ٢٥ ساعة للحصول على ٥ ساعات تدريب

١٧ - يستهلك التدريب التقليدي مزيداً من الأموال والاستثمارات التدريبية ، ويؤيد أحد الباحثين هذا بقوله " أن التدريب من خلال الفصول التعليمية مكلف وغير فعال "

١٨ - ضعف الاهتمام بمتطلبات تحويل التدريب إلى ممارسات العمل ، وتقدر إحدى الدراسات نسبة ما تم نقله إلى حيز الممارسة التطبيقية من مجمل جهود التدريب والتنمية الإدارية التي تجري في الدول العربية لا يزيد عن ١٠٪ ويظل الباقي معطلاً مما يمثل إهداراً للموارد والجهود

١٩ - الافتقار إلى الأسس المهنية الحاكمة لوظيفة التدريب والعاملين به

٢٠ - في دراسة لهيئة المعونة الأمريكية بالقاهرة تناولت ٦٠ مؤسسة وبيت خبرة تعمل في مجال التنمية الإدارية تبين أن ١٥٪ (٩ مؤسسات) هي التي تعتبر من المؤسسات القادرة على البقاء والمنافسة حالياً في كل المتغيرات المختلفة وأهمها تحرير التجارة الدولية في مجال الخدمات .

ومن العرض السابق يتضح أن التدريب الإداري يعاني قصوراً شديداً في ظل المتغيرات المحلية والعالمية المعاصرة وأهمها : تطور العلوم والتطبيقات الإدارية والاتجاهات الحديثة في إدارة المواد البشرية ، العولمة ، نظم المعلومات وتكنولوجيا التدريب ، النظام التجاري العالمي الجديد وتحرير تجارة الخدمات . لذا لا بد من اتباع أساليب وطرق تدريب غير تقليدية تستفيد من التقدم الهائل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتحقق الفعالية الكلية للعملية التدريبية ومن هذه الأساليب التدريب عن بعد الذي يجعل التدريب أكثر مرونة ويجعل المتدرب

عامل التحفز غاية في الأهمية للجوء إلى هذا النمط من التدريب .

د - تصميم البرنامج : حيث يساعد المتدرب على التدريب وفقاً لقدراته الشخصية وفي المكان الذي يناسبه .

هـ - تعدد الوسائل التدريبية : من نصوص مطبوعة وبرامج حاسب آلي وأفلام فيديو واجتماعات مرئية .

- ويرى الباحث أن هذا النوع من التدريب يفرض منهجية مختلفة من حيث تصميم البرامج وإعداد الاختبارات وتحديد المتدربين واحتياجاتهم وكيفية تحفيزهم ومتابعتهم .

إستراتيجية تطبيق التدريب الإلكتروني :

- يعتبر التخطيط الجيد من أهم عوامل توفير بيئة تعلم ديناميكية للمتدربين وذلك من خلال وضع إستراتيجية مرنة تأخذ ببعض العوامل في الاعتبار .

- وقد قام Khan بوضع تلك العوامل ضمن إطار عمل Framework يتضمن ثمانية أبعاد يمكن أن تمثل محاور أساسية لأي إستراتيجية عمل يمكن تبنيها عند التفكير في تخطيط وتصميم وتطوير وتنفيذ وتقويم بيئة تعلم إلكتروني والتي يمكن تطبيقها على التدريب الإلكتروني .

وتتمثل تلك الأبعاد في الآتي :

١- البعد التربوي (Pedagogical)

- ويركز هذا البعد على عملية التعليم حيث يتناول الغايات والأهداف التدريسية لكل برنامج ، وطريقة التصميم وكيفية تنظيم تتابع المحتوى لتلك البرامج ، بالإضافة إلى تضمينه لنوع الإستراتيجيات والأساليب والوسائط التدريسية المناسبة لبيئة التدريب الإلكتروني .

٢- البعد التكنولوجي (Technological)

- وتضمن هذا البعد عمليات التخطيط للبنية التحتية وكل ما يرتبط بها من مكونات مادية Hardware وبرامج Software

٣- بعد تصميم بيئة أو واجهة البرنامج In-ter Face Desgin :

- ويشير إلى الرؤية الشاملة لمشروع أو برنامج التدريب الإلكتروني ، حيث يتضمن هذا البعد تصميم الموقع والصفحات وكذلك تصميم المحتوى وتنظيمه وعمليات التحويل فيه Navigation كما يشتمل على اختبار مدى مرونة الاستخدام ومدى تحقيق التفاعل للمتدرب في تعامله مع المحتوى .

١- Khan , B.H. Web Based Training Ed-ucational Technology Publication , New Jersey, 2001

٤- بعد التقويم :

- ويشتمل على تقويم أداء المتدرب وكذلك تقويم العملية التدريسية بأكملها وكذلك بيئة التدريب .

٥- بعد دعم المصادر :

- وتتضمن اختبار مدى توافر الدعم المباشر الفوري Onlinesupport وتوافر المصادر المطلوبة لتهيئة بيئة تدريب ذات جودة وفعالية عالية .

٦- البعد الإداري : Mahagewent

- ويرتبط بالعمليات الإدارية وعمليات الصيانة

والتشغيل لبيئة التدريب الإلكتروني .

٧- البعد الأخلاقي : Ethical

- ويرتبط هذا البعد بالاعتبارات المتعلقة بالتنوع الثقافي والاجتماعي ، وكذلك بالتنوع الجغرافي .
- كما يراعى هذا البعد التنوع في طبيعة المتدربين وأصول التعامل والحوار ، بالإضافة إلى القضايا القانونية مثل الخصوصية وحقوق الملكية وانتحال شخصية الغير

٨- البعد المؤسسي : Institutional

- ويرتبط بأهمية وجود استراتيجيات واضحة للتدريب الإلكتروني بحيث تكون نابعة من رسالة ورؤية المؤسسة ، التي بدورها تتطلب السعي لتوفير كل ما يستلزمه التدريب الإلكتروني من مبادرات لضمان نجاح هذا النوع من التدريب .

- إن إطار العمل المتعلق بالتدريب الإلكتروني وما يتضمنه من أبعاد مختلفة يمكن أن يكون المرجع الذي يعتمد عليه في التأكد تضمن جميع تلك الأبعاد المهمة في أي نوع من مشاريع التدريب الإلكتروني مهما كان اتساع وشمولية تلك المشاريع .

العناصر الأساسية اللازمة للتحويل إلى التدريب عبر الشبكات (التدريب عن بعد :

١- تكوين فرق التدريب عن بعد : حيث يتعين علينا قبل التفكير في إدخال هذا النمط من التدريب إعداد فريق من معدي البرامج والقائمين عليها والتأكد من وجود الخبرات الفنية القادرة على دعم هذا التحول حتى يؤتي ثماره و مواكبة العصر الجديد .

٢- الاستفادة من تجارب الآخرين : وذلك من خلال زيارة الأماكن التي قامت بالفعل بتنفيذ التدريب عن بعد أو زيارة مواقعها على الإنترنت أو حضور مؤتمرات عن التعلم عن بعد .

٣- نشر ثقافة جديدة عن التدريب عن بعد والاعتماد على الذات وتمهيد البيئة المناسبة لتقليل مقاومة التغيير لدى جموع المتدربين والمدربين على حد سواء

٤- التجربة المبدئية : وذلك من خلال الاشتراك كمتدربين في بعض البرامج التدريبية أو المؤتمرات المرئية وغيرها من الأدوات المستخدمة في نظم التدريب عن بعد .

٥- التعرف على تكنولوجي المعلومات والاتصالات المطروحة في الأسواق : وذلك بزيارة المعارض التجارية ، وحضور العروض التي تقدمها

هناك تقصير في إعداد

العناصر البشرية في مختلف

مراحل التعليم مما يمثل

مشكلة كبيرة للتدريب

الشركات التي تسوق أجهزة التكنولوجيا الحديثة من أجل الوصول إلى أنسب ما تحتاجه المنظمة من أجهزة وبرمجيات وخلافه .

٦- اختيار البرامج : لا يوجد اختيار أمثل للبرامج التي يمكن أن تبدأ من خلالها مرحلة التحول للتدريب عن بعد ، وإنما يفضل أن تكون قصيرة نسبياً (من ساعة حتى أسبوع) ومجربة وشائعة تصلح لعدد كبير من الأفراد ويجب أن يوضع في الاعتبار أن التجربة الأولى لها صدى مستمر طويلاً وتترك انطباعاً إما أن يكون إيجابياً يمهّد الطريق للاستمرار أو سلبياً فيزيد من صعوبة انتشار هذا النمط من التدريب .

٧- تقدير احتياجات المتدربين : غالبية المتدربون بحاجة لرؤية المدرب وإقامة علاقة مباشرة وهو احتياج نفسي في الغالب إلا أنه يمكن التعرف على هذا الاحتياج النفسي من وجهة نظر المدرب نفسه وهل هو لطرح أسئلة والوصول على إجابات مباشرة أو التفاعل مع الزملاء في قاعة التدريب ، وهل المتدرب بحاجة إلى المساعدات المرئية كالرسوم أو شرائط الفيديو ، ويوضع في الحسبان هذه العوامل عند تنفيذ برنامج تدريبي عن بعد وكلها تساعد على وضع المزيج المناسب لبدء التحول إلى التعليم عن بعد .

٨- اختبار التكنولوجيا المناسبة : العبرة ليست بأحدث التقنيات بل بأنسبها وأكثرها تحقيقاً للغرض المطلوب . لذا يجب مراعاة الخطوات السابقة قبل الأقدام على اختيار التكنولوجيا في التعلم .

٩- قياس كفاءة وفعالية التكلفة : يجب إشراك أعضاء الإدارة المالية في الإعداد للأخذ بنظام التدريب عن بعد منذ بداية تطبيقه لأن تحقيق العائد على هذا الاستثمار يساعد كثيراً في إقناع الإدارة العليا بجدواه كما يساعد في الحصول

١٠- دعم الإدارة العليا : يعتبر اشتراك الإدارة العليا في جميع مراحل الإعداد للتحول إلى التدريب عن بعد ولإيضاح أسباب إدراج التدريب عن بعد في الخطة الاستراتيجية للتدريب من أهم عوامل النجاح .

١١- وضع خطة إستراتيجية حيث تدرج الخطة الاستراتيجية للتدريب عن بعد مع الخطة الاستراتيجية العامة للتدريب .

١٢- التمويل : الاقتناع بمزايا التدريب عن بعد من أهم ضمانات الحصول على التمويل اللازم .

١٣- وضع خطط التسويق والاتصالات : بعد الخطوات السابقة تكون مرحلة الإعلان عن البرامج المنتجة والتي تخدم التدريب عن بعد جاهزة عن طريق استخدام جميع وسائل الاتصالات سواء البريد الإلكتروني - الإنترنت وغيرها .

١٤- تدريب القائمين على التدريب : أن المدرب هو مفتاح نجاح التدريب عن بعد وتنفيذ البرامج عبر الوسائل المختلفة للتعلم عن بعد يحتاج لمعارف جديدة وخبرات مختلفة عن كيفية إعداد البرامج وأساليب التقويم والتواصل مع المتدربين وأهم عوامل النجاح هنا هي المعرفة بالوسائل المستخدمة ومعرفة

كيف يجعل من التدريب عن بعد تجربة ذات فعالية وبعد ذلك تأتي الممارسة الفعلية لهذا النوع من التدريب ليكون قد تم للنجاح .

١٥- تصميم برنامج تجريبي : يمكن اختيار برنامج سبق تنفيذه في قاعات التدريب وتحويله إلى الشكل الذي يسمح بتقديمه في التدريب عن بعد ، مع مراعاة الاختلاف في عدة أشياء منها المادة التدريسية وأسلوب وضع التدريبات والاختبارات وطرق التقييم ، وأساليب التواصل بين المدرب والمتدرب ، وقد تحتاج هذه البرامج إلى تعديلات أكثر من غيرها وقد تحتاج إلى إعادة من تصميم برنامج بالكامل .

١٦- تنفيذ البرنامج التجريبي : وذلك للتأكد من القدرة على التألف مع الأجهزة المستخدمة وتقديم ذلك البرنامج لأشخاص في أماكن متفرقة أن أمكن .

١٧- تقييم البرنامج التجريبي لتحديد مواطن القوة والضعف .

المبحث الثالث

الفوائد المتوقعة من تطبيق نظام التدريب الإلكتروني

مع تعاظم ثورة المعلومات وتزايد كمية المعلومات والبيانات المنقولة والمتبادلة في العالم ، نشأت فكرة التدريب عن بعد والاستفادة من الإمكانيات الهائلة للتكنولوجيا المعاصرة في بناء المؤسسات والمعاهد والمراكز الإلكترونية لما لها من فوائد ومميزات نذكر منها :-

١) سهولة وسرعة الوصول إلى المواد والمعلومات والمناهج التدريبية من خلال الشبكات الداخلية بمعاهد التدريب أو شبكة إنترانيت التي تربط مراكز ومعاهد التدريب ببعضها البعض أو من خلال شبكة الإنترنت الأكثر قوة وانتشاراً .

٢) توفير تكاليف المطبوعات الورقية : حيث يمكن استخدام هذه الموارد المالية في أمور أخرى داعمة للعملية التدريبية وتعزيز وتحديث الأجهزة والبرامج Software والأدوات .

٣) إمكانية التعديل والتحديث الفوري للمقررات التدريبية وتعميم هذه التعديلات على جميع المتدربين والمدربين .

٤) إرجاع الأثر الفوري للمتدربين وإجراء المناقشات المباشرة بين المدربين والمتدربين أو بين المتدربين وزملائهم أو بين المدربين أنفسهم .

٥) إجراء الاختبارات عبر الشبكات وتقييم نتائجها إلكترونياً وبصورة تلقائية .

٦) الوصول إلى كم هائل من المعلومات والبيانات الحديثة عن طريق الشبكات المتعددة وخاصة شبكة الإنترنت مما يتيح فرص إجراء الأبحاث والدراسات في مجال التدريب اعتماداً على المعلومات الحديثة . التعليم المفتوح مدخل غير تقليدي للتدريب لماذا ؟

تتسم المداخل المعاصرة للتعليم المفتوح عن بعد بالعديد من الخصائص والمزايا التي توفرها للمتدربين ، وهي ما أشاد إليه

يجب تأهيل المدربين على العمل في بيئة التعليم الإلكتروني

الباحث " هاربر " Harper في دراسة مستفيضة أجراها للتعرف على آراء المتدربين في التدريب عن بعد والتعليم المفتوح باستخدام الشبكات . وفيما يلي أهم نتائج هذه الدراسة :-

١) مراعاة الاختلاف في مستويات سرعة وطرق التعليم

٢) تنوع بدائل الاختيار أمام المتدرب

٣) دعم وتعزيز دوافع التعليم المستمر

٤) التغلب على الوقت والمكان

٥) المرونة والمساواة

يستطيع المتدربون المشاركة في التعليم المفتوح وفقاً لإمكانياتهم وفي الوقت الذي يفضلونه ، وبدون الحاجة إلى وجود إشراف من الآخرين ، فالتدريب متاح طوال العام وفي أي وقت ، حيث ينتج للمتدربين فرص التعليم وتطوير مهاراتهم في أوقات فراغهم ، وبالتالي يستفيدون من هذا الوقت بدلاً من تبديده وأضاعته في حضور برامج داخلية أو خارجية قد لا تتناسب معهم .

هذا بالإضافة إلى ما يوفره التعليم المفتوح باستخدام الشبكات من مساواة في الحصول على فرص التدريب والتنمية ، فكل فرد يمكنه أن يقرر بنفسه الوقت والمكان والمجال المطلوب ،

ويبادر بالتعامل مع جهاز الكمبيوتر الخاص به والدخول إلى الشبكة ، والتعلم كما يشاء هناك العديد من الفوائد المتوقعة من استخدام مدخل التدريب الإلكتروني والتي تعود على المتدرب والمدرّب وأيضاً على المنظمة القوائد المتوقعة التي تعود على المتدرب

١) يتعلم ما يريد في الوقت الذي يختاره وبالطريقة والسرعة التي تناسبه

٢) يتعلم ويخطئ في جو من الخصوصية

٣) يمكنه تخطي بعض المراحل التي يراها غير مناسبة يمكن للمتدرب الإعادة والاستزادة بالقدر الذي يحتاجه .

٤) توفير كما هائل من أحدث المعلومات التي تتميز بالتنوع والثراء المعرفي في متناول يد المتدرب

٥) سهولة الدخول إلى الشبكة

٦) استخدام أجهزة الكمبيوتر الشخصية

٧) سرعة الوصول إلى البرامج علي الشبكة الفوائد المتوقعة التي تعود على المدرّب

١) لا يضطر إلى تكرار الشرح لمرات عديدة

٢) يكون الشرح مطروحاً للتداول ، وكذلك التدريبات والاختبارات ، فيأخذ منها كل حسب رغبته وقدرته ، ولا يرجع للمدرّب أو المرشد إلا فيما يستعصي فهمه أو يحتاج للمناقشة

٣) التركيز على المهارات التي يحتاجها المتدرب فعلاً حيث ينتج التدريب الإلكتروني للمدرّب عدم تكرار نفس المعلومات وأن يركز على فهم المتدرب لنفسه وتقدير احتياجاته وتحديد أهدافه التدريبية وتنمية مهاراته والتغلب على نقاط مستحقة .

٤) تتاح للمدرّب فرصة لتنمية قدرات مختلفة

فالتدريب الإلكتروني يساعد المدرّب على تنمية قدرات مختلفة غير إلقاء المحاضرات والقيام بالتدريبات داخل قاعة التدريب ، ويفتح له أفاق جديدة من أجل أن ينمي مهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة ومهارات الاتصالات الفعالة والتعامل مع الآخرين ، بالإضافة إلى تعميق مهارات تصميم البرامج وغيرها من المهارات التي تجعل المدرّب مميزاً وذات قيمة .

٥) أتاحه الوقت للمدرّب لإعداد برامج أكثر

حيث يكون عنده الوقت الكافي لاستغلال خبرته في إعداد أكبر عدد من البرامج الفوائد المتوقعة التي تعود على المنظمة (جهة العمل)

١) تقليل مصروفات السفر والانتقال بالنسبة للمتدربين

٢) تقليل أوقات الغياب عن العمل

٣) تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة

٤) خلق بيئة وثقافة مناسبة لتنمية عمالة

(٥) تحقيق ذاتية التدريب وتعلم المهارات المطلوبة

(٦) تدريب عدد أكثر من العاملين في ظل محدودية الموارد

(٧) تخفيض تكلفة المواد المطبوعة والأقراص المضغوطة اللازمة للبرامج التقليدية

(٨) التحكم في مراجعة وتحديث المعلومات عوامل فعالية التدريب الإلكتروني

من أجل تحقيق فعالية التدريب الإلكتروني لا بد من تضافر جهود المنظمين والمدربين على حد سواء من أجل مراعاة العوامل النفسية والاجتماعية التي قد تعوق

المسيرة نحو هذا العالم الجديد . . . وقد ذكر البعض (١) عدد من العوامل التي تحقق فعالية التعلم الإلكتروني والمتمثلة في :-

(١) التغلب على المقاومة

يجب التعامل مع المقاومة عن طريق الحوار المستمر لكسب العناصر المقاومة ، وليس عن طريق القهر ، وتكوين شبكة من المتحمسين والأعوان ، وبدلاً من فرض التفسير يجب العمل على اجتذاب الأفراد إليه ، لذلك يجب الأخذ في الاعتبار العوامل الخمسة التالية التي تساعد على اجتذاب الأفراد نحو تبني ما هو جديد وهي :- التركيز على المزايا

الشعور بالألفة

البساطة

إمكان التجربة

الملاحظة

(٢) التألف مع التكنولوجيا

يجب تهية الجو للمتعلمين عن بعد حتى يشعر بالراحة النفسية والألفة مع الأجهزة الإلكترونية والتكنولوجيا الحديثة . فإذا أمكن توفير مكان مناسب لممارسة هذا النشاط مع وجود من يقوم بعملية الإرشاد والمساعدة فسوف يخفف ذلك من الإحساس بالعزلة والهيبة التي تصيب الإنسان عن تعامله مع أجهزة كان يظنها غير مفهومة إلا للمختصين .

(٣) التواصل مع الآخرين

التفاعل مع الآخرين يزيد من فاعلية التعلم ، وفي التعلم الإلكتروني يستطيع المتدربون أن يتواصلوا مع المدرب ومع بعضهم البعض ، سواء من خلال البريد الإلكتروني أو مجموعات المناقشة أو المناقشات المتواصلة أو الحلقات الدراسية المباشرة بالإضافة إلى التكاليف المشتركة

(٤) الاعتماد على الذات

يحتاج التعلم الإلكتروني إلى قدر كبير من التحفيز لغياب الاتصال المباشر بين المدرب والمتدرب . ويمكن للمدرب أن يحفز المتدربين عن طريق توفير التغذية المرتدة بانتظام ، وتشجيع المنافسة بين المتدربين وتدعيم العادات التعليمية الفعالة (كالبحث على الإنترنت)

(٥) معرفة مواطن القوة وتحديد الاحتياجات عليه المدرب أن يساعد المتدرب في التعرف على مواطن القوة لديه وكذلك مواطن

الضعف ، بحيث يستطيع تحديد أهدافه بوضوح ودقة . كما أن وجود فريق من المرشدين داخل المنظمة يكون له أكبر الأثر في توجيه المتدرب وتوظيف مواطن القوة لديه لخدمة إستراتيجيات المنظمة .

(٦) التأكد من وضوح المضمون

يحتاج المتدرب عن بعد إلى تحديد المعرفة الموجودة لديه فعلاً ، والتأكد من وضوح المعلومات الجديدة ومن التغير الحادث نتيجة لعملية التعلم ، ويكون ذلك من خلال الامتحانات والتدريبات ، وكذلك المتابعة المستمرة من المدرب وإتاحة الفرصة للتعاون بين المتدربين ومساعدتهم على تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات

(٧) المشاركة في إعداد المادة التدريبية

حيث أنه في التعلم الإلكتروني تختلف الثقافات وتتباعد المسافات ، فعلى المدرب أن يقترب قدر الإمكان من مفاهيم المتدربين ، فينتقي بعناية الأمثلة التي تناسبهم ، كما يشجعهم على إيجاد أمثلة من البيئة الخاصة بهم مما يجعل العملية التدريبية أكثر إثراء

المبحث الرابع

إشكاليات تطبيق نظام التدريب الإلكتروني علي الرغم من المحاولات المستمرة للعديد من المنظمات للتحويل من التدريب التقليدي إلى التدريب عبر الشبكات ، إلا أن تلك المحاولات يعثرها العديد من الصعوبات التي تحد من فعالية ذلك النوع من التدريب ومنها : عدم توافر خاصية المتابعة لدى المتدرب .

حيث أن توافر ميزة المرونة في تلقي المعلومات والمهارات بشكل حي ومباشر قد يجلب معه في نفس الوقت الرغبة في عدم الاستمرار في التفاعل مع الخدمة المقدمة ، لذا لا بد من توافر ميزة الإضرار والعزيمة والرغبة في الاستمرار لدى المتدرب لتلقي تلك الخدمة وعدم تركها إلى أن تتحقق الأهداف المرجوة

عدم توافر البنية التحتية الداعمة - Infrast- tructure

حيث يعتبر وجود البنية التحتية الأساسية أحد المتطلبات الأساسية في توفير فرص التعليم الإلكتروني أو التدريب عن بعد . كما أن توافر السرعة في تنزيل البرمجيات المطلوبة يعتبر أمراً حيوياً في مجال التعليم الإلكتروني . ورغم أن وجود الحماس لدى متخذي

المرحلة الحالية تتطلب المزج بين التدريب التقليدي والتعليم الإلكتروني لاستخلاص أفضل ما في النظامين

القرار لتوظيف التعليم الإلكتروني أمراً هاماً إلا أن ذلك لا بد أن يماثلة وبنفس القدر حماس نحو أعداد البنية التحتية اللازمة لتقديم تلك الخدمة بالشكل المناسب وفي الوقت المناسب مع توفير عمليات الدعم الفني والصيانة وتحديث المحتوى لضمان عنصرَي الدقة والجودة

تصميم المحتوى بطريقة لا تتمشي مع التكنولوجيا المقدمة .

حيث أن توافر عنصر المرونة في التكنولوجيا المستخدمة يتطلب توظيف المحتوى المقدم بطريقة تضمن الاستفادة من الخواص التي تقدمها تلك التكنولوجيا

(٨) التزام المعرفة

يلاحظ أن المحتوى المقدم علي الشبكة العالمية عادة ما يركز علي المعلومات المتعلقة بالموضوع دون الأخذ في الاعتبار احتياجات المتدربين . وقد جعل هذا التوجه في التعامل مع الشبكة بعض مستخدميها يشعرون بالضيق ، فقد ينهمك البعض في تتبع بعض الصفحات المرتبطة بمواقع معينة علي الشبكة مما قد يفقد السعي لتحقيق الأهداف التي جعلتهم يتعاملون مع تلك الشبكة في المقام الأول .

(٩) التردد في استخدام أدوات متنوعة في التصميم .

قد يحاول البعض بهدف تخفيض التكاليف إلى الاعتماد علي أداة واحدة في تصميم كافة البرامج ولكن إذا أردنا تحقيق الفعالية للبرامج التدريبية التي نعتزم تصميمها علي الشبكة فلا بد من التركيز علي الأدوات التي نستعين بها في عمليات التصميم والتطوير والتقديم علي الشبكة

(١٠) عدم تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة عدم الدراسة الكافية من جانب الإدارة العليا بأهمية هذا النوع من التدريب وبالتالي فقدان الدعم والمساندة

(١١) عدم تكوين كوادر للتدريب عن بعد

عدم تدعيم فكرة التدريب الذاتي والدور الأساسي الذي يقوم به المتدرب لإنجاح هذا النظام .

عدم اعتبار المتدربين جزء من فرق التدريب عن بعد

(١٢) عدم الترويج لفكرة التعلم والتدريب عن بعد داخلياً

(١٣) المقارنة الدائمة بالتدريب التقليدي أو استخدام المواد التدريبية المصممة للتدريب التقليدي في برامج التدريب

باستخدام الشبكات دون إعادة تصميمها . عدم وجود تفاعل كافي بين المدربين والمتدربين

(١٤) عدم وجود متابعة مستمرة للمتدربين عبر هذا النظام

إشكاليات التدريب عبر الشبكات (عن بعد) في الوطن العربي

أن أهم مقومات التحول إلى التدريب عن بعد

راجع (1)

Dabbagh- N, " Thechallenges
Of InterfacIng Between- fase -
to - fase and Online Instrustion
Teck Trends, Volb44 N 0 6 , 2000

Rossett A0, Beyoun Tge Podium ;
Defivering training and Pe-
rformanie To Adigital World,
San Francisco, Ca; Dohn Wiley

Reengineering The Training De-
partment , Opcit , pp027,34.
Ibid.,pp.22,34 3

أحمد صقر عاشور ، أفاق وتحديات -
جديدة من التنمية البشرية والتدريب ، ندوة
التطورات المعاصرة في مناهج وتقنيات التدريب
الإداري ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية
بالتعاون مع معهد الإدارة العامة بسلطنة عمان
مسقط ، ٢٢ - ٢٥ فبراير ١٩٩٨

Usaid Egypt Management
Training Providers,(1) AmdeAast
Cairo , 1993 .

(1) راجع - إيمان محمد الغراب ، التعلم
الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير

هو توافر البنية الأساسية التكنولوجية -
ومن ناحية أخرى توافر الثقافة والمهارات
الداعمة لتحقيق ذلك

ورغم أن غالبية الدول المتقدمة قد اتجهت
إلى التحول لنظام التدريب عبر الشبكات لتوافر
العنصرين السابقين (التكنولوجيا والمهارة)
إلا أن دول الوطن العربي مازالت تواجه العديد
من الصعوبات التكنولوجية والثقافية
والاجتماعية التي تحول دون التطور السريع
بالشكل الكافي في هذا المجال

فبالنسبة للصعوبات التكنولوجية : عدم
وجود بنية أساسية متطورة للاتصالات بالقدر
الكافي ، مع ضعف الاستثمارات في هذا
المجال ، وارتفاع تكلفة التجهيزات المطلوبة
لتطبيق تكنولوجيا الاتصالات باستثناء بعض
الدول العربية .

وبالنسبة للصعوبات الاقتصادية : أدى
احتكار الشبكات الهاتفية إلى تأخير
الاستثمار في شبكة الاتصالات ولذلك اتجهت
بعض الدول العربية إلى تحرير الشبكات
الهاتفية

وبالنسبة للصعوبات الاجتماعية والثقافية :
تمثل الثقافة السائدة لدى كثير من الشعوب
العربية أحد الصعوبات الأساسية في التعامل
مع الشبكات ويرجع ذلك إلى عدم ثقة المواطن
العربي في الحصول على الخدمة عبر الشبكة
بالإضافة لانتشار الأمية في كثير من الدول
العربية وانخفاض مستوى الدخل في معظم
الدول العربية باستثناء دول الخليج العربي .

المراجع

(١) حيث كان عدد العاملين بوحدات الجهاز
الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية عام
٨١/٨٠

(٢٤٧٤٤٥٠) ثم زاد إلى (٥٥٩٧٧٣٠) عام
٢٠٠٠/٩٩ بزيادة قدرها (٣١٢٣٢٨٠) عما
كان عليه عام ٨١/٨٠ ثم وصل عام
٢٠٠٧/٢٠٠٦ إلى (٦٢٢٤٤٩٣)

(١) جمال عبد العزيز نصير " دراسة
إحصائية لقياس جودة التدريب الإداري "
رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ،
جامعة عين شمس (٢٠٠١)

(١) Stephenie Over man , Ja-
pan Shares Ways To Improve Job
Training , H . R . Magazine , v
40 n.i, Jan 1995 , pp.60-640

(2) Beverly geber, How the
Trainer,s Job Changes, Training ,
v31 n. 5, May 1994 , p . 31 .

1) Stephenie Over man , Op.
Cit. pp0 60. 64

(2) Tbid0, pp.60 . 64

Beverly Geber , How The
Trainer,s Job Changes , Op.Cit.,
P31.

1) Beverly Geber

٣,٢ مليون شخص حجم قوة العمل و ٩,١٤٪ نسبة البطالة في مصر

وأن حل مشكلة البطالة يكمن في إيجاد
إستراتيجية واضحة لخلق فرص عمل حقيقية
والتأثير على معدلات البطالة بصورة إيجابية ومن
بين أدوات السياسة الاقتصادية المستخدمة في هذا
الشأن تشجيع القطاع الخاص وتنمية دوره في
خلق فرص عمل جديدة وإعداد قاعدة معلوماتية
قومية عن الوظائف المطروحة والباحثين عنها
للقوف على الوضع الحقيقي لحجم ومعدل
البطالة كأساس ضروري لعمليات التخطيط
ومواجهة البطالة والعمل على زيادة معدلات
استيعاب القطاعات الإنتاجية والزراعية والصناعية
من العمالة والاهتمام بقطاع التشييد كقطاع ذي
مرونة مرتفعة في التشغيل وتنشيط دور قطاع
الأعمال كهدف رئيسي لبرنامج الإصلاح
الإقتصادي الذي انتهجه الدولة في السنوات
الماضية .

و أن هذه السياسات تتضمن أيضا تنمية
المجتمعات العمرانية الجديدة مع التركيز على
مشروعات استصلاح الأراضي وتوزيعها على
طالبى العمل في ضوء مساحات تتناسب مع
إمكانياتهم والعمل على إحلال التكنولوجيا كثيفة
العمالة محل التكنولوجيا كثيفة رأس المال وذلك
لاستيعاب أكبر عدد ممكن من راغبي العمل ووضع
خريطة شاملة للصناعات الحرفية في مصر تمكن
من دعم هذه الصناعات وتوفير المعدات
ومستلزمات الإنتاج وتسويق منتجاتها وخلق
فرص جديدة لراغبي العمل وتغيير شامل
السياسة التعليمية لإكساب الخريجين مهارات
عملية بجانب المعارف والمعلومات النظرية بالشكل
الذي يتفق مع احتياجات سوق العمل وإتخاذ كل
الإجراءات الممكنة لحفز النمو الإقتصادي ودعم
التصدير باعتباره الشرط الموضوعي لخلق النمو
الإقتصادي ودعم التصدير باعتباره الشرط
الموضوعي لخلق فرص العمل الجديدة وتشجيع
الادخار والاستثمار وبناء ثقافة تشجع عليهما بدلا
من الثقافة الاستهلاكية .

بلغ إجمالي قوة العمل المصرية في نهاية
ديسمبر الماضي حوالى ٢٤ مليوناً و ٣٣٠ ألفاً
و ٨٠٠ شخص يبلغ إجمالي عدد المشتغلين بينهم
حوالى ٢٢ مليوناً و ١٠٦ آلاف و ٧٠٠ شخص
والمتعطلين ٢,٢٢ مليون شخص وذلك وفقاً
للإحصائيات .

وأن نسبة البطالة انخفضت من ١١,٧٧٪ خلال
عام ٢٠٠٦ إلى ٩,١٤٪ خلال العام الماضي ليصل
بذلك حجم البطالة بين الذكور إلى ٥,٩٦٪ وبين
الإناث إلى ١٨,٦١٪ ومع ذلك هناك العديد من
فرص العمل المتاحة بالقطاع الخاص ولا تجد من
يشغلها .

وأن عدم شغل هذه الوظائف يرجع لعدة أسباب
أهمها وود عزوف من جانب البعض عن الالتحاق
للعمل بالقطاع الخاص أو بسبب احتياج الوظائف
المطلوبة لنوعيات محددة من الخبرة والمهارة لا
تتوافر في الكثير من الباحثين عن عمل .

و أن إجمالي قوة العمل من الذكور بلغت في
نهاية العام الماضي ١٧ مليوناً و ١٢٥ ألفاً و ٣٠٠
شخص مقابل ١٥ مليوناً و ٩٩٩ ألف شخص عام
٢٠٠٦ في حين بلغ حجم قوة العمل من الإناث ٤
ملايين و ٩٨١ ألفاً و ٤٠٠ سيدة مقابل ٣ ملايين
و ٩٤٦ ألف سيدة في عام ٢٠٠٦ وأن هذه الأرقام
والإحصائيات تؤكد وجود تحسن كبير في حجم
قوة العمل ووجود تراجع كبير في نسبة البطالة .

مع ذلك يرى البعض أن هناك تضارباً في
إحصائيات البطالة بمصر والسبب في هذا يرجع
إلى الجهة التي تصدر الإحصائية وما يحركها من
أهداف في هذا الشأن فهناك بعض الجهات الأجنبية
التي يورقها النجاح الإقتصادي الذي حققته مصر
خلال السنوات الأخيرة وتريد أن تروج الكثير من
الشائعات حول ضعف أداء الاقتصاد المصري
لتطفيش الاستثمارات من خلال الزعم بارتفاع
معدلات البطالة بالإضافة إلى أن اختلاف الطريقة
التي على أساسها يتم احتساب نسبة البطالة
تختلف هذه النسبة .

المؤهلات العلمية اللازمة لشغل وظائف المجموعة النوعية

للتحويل والمحاسبة بين العمومية والتخصص

تضمنت معايير ترتيب الوظائف الصادرة بقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ ضمن المجموعات النوعية التي تصنف فيها وظائف الوحدات التي تخضع للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة " المجموعة النوعية لوظائف التمويل والمحاسبة " وهي تشمل جميع الوظائف التي تكون واجباتها ومسئولياتها القيام بأعمال تخصصية أو الإشراف على المراجعة أو تقديم الخبرة في مجال أو أكثر من مجالات الموارد أو التمويل أو المحاسبة الحكومية أو الرقابة المالية وقد تضمنت معايير ترتيب الوظائف أمثلة لمجالات أعمال ووظائف هذه المجموعة النوعية وهي :

- تطبيق قوانين الضرائب والجمارك
- القيام بالبحوث الفنية والإفتاء الضريبي والجمركي
- أعمال محاسبة التكاليف
- الرقابة على أعمال حسابات الحكومة وإعداد الحساب الخاص للدولة
- إعداد مشروع الموازنة العامة للدولة بعد دراسة مشروعات موازنات الجهات المختلفة والتنسيق بينها
- تنظيم عمليات التمويل بما يحقق أهداف الخطة ويتفق مع السياسة العامة للدولة
- تطبيق اللوائح والنظم المحاسبية مثل الشطب والمراجعة والتسوية وتوجيه القيود المالية بالدفاتر والسجلات وتطبيق اللوائح والنظم في هذا المجال / أعمال الميزانية والارتباطات ومتابعة تنفيذها / تطبيق اللوائح والنظم والإجراءات في مجال العقود والمشتريات والمخازن
- هذا وقد تلاحظ تبين نوعيات الوظائف المدرجة في نطاق هذه المجموعة النوعية مما يستلزم معه تبين المؤهلات والتخصصات اللازمة لشغلها على النحو التالي :-

• وظائف متخصصة تخصصاً دقيقاً كوظائف المحاسبين والمراجعين والتي لا يمكن أن يشغلها ويمارس أعمالها سوى الحاصلين على مؤهل عال تجاري شعبة محاسبة ويؤيد ذلك أن القيد بنقابة التجاريين " شعبة المحاسبة " يقتصر على الحاصلين على مؤهل عال تجاري شعبة محاسبة

• وظائف متخصصة بذاتها مثل وظائف مأموري الجمارك ومأموري الضرائب وهذه يمكن أن تشغل بالحاصلين على ليسانس حقوق أو بكالوريوس تجارة بتخصصاتها المختلفة وذلك بحكم طبيعة العمل الممارس وواجبات ومسئوليات هذه الوظائف التي تسمح بذلك بالإضافة إلى أن تعريف المجموعة النوعية للتمويل والمحاسبة سالف الإشارة إليه يتضمن تطبيق قوانين الضرائب والجمارك والإفتاء الضريبي والجمركي والقيام بالبحوث الفنية في هذه المجالات وهي أعمالاً تتلاءم والمناهج الدراسية لكليات الحقوق والتجارة وما يعادلها

• وظائف أخرى أكثر عمومية مثل أخصائي موازنة الوظائف ، أمناء المخازن ، أخصائي المشتريات ، أخصائي التسويق ، المفتشين الماليين والإداريين ... الخ وهذه الوظائف يمكن أن يمارسها الحاصلين على مؤهل عال تجاري بتخصصاته المختلفة بعد الحصول على التدريب المتخصص على اعتبار أن المواد العلمية التي تدرس بكليات التجارة أو ما يعادلها متشابهة في كافة الشعب مع التركيز في نهاية الأمر على المواد الخاصة بشعبة التخصص

• ولما كانت معايير ترتيب الوظائف التي تقضى بأن تشغل وظائف المجموعة النوعية للتمويل والمحاسبة بالحاصلين على التأهيل العلمي المناسب فقد أدى ذلك بمعظم وحدات الجهاز الإداري للدولة إلى عدم مراعاة الالتزام بتناسب المؤهل العلمي أو شعبة التخصص مع وظائف هذه المجموعة النوعية حيث تلاحظ في الواقع الفعلي مثلاً أن وظائف المحاسبين والمراجعين تشغل بالحاصلين على بكالوريوس تجارة تخصص إدارة أعمال رغم عدم تلاءم ذلك مع طبيعة عمل هذه الوظائف

• وحيث أن كلمة تأهيل علمي مناسب لا يجب أن تؤخذ على إطلاقها وهو أن أي مؤهل يصلح لشغل الوظيفة الوارد بها هذا الشرط وإنما هي بالتأكيد تعنى تناسب المؤهل العلمي لواجبات ومسئوليات الوظيفة مع الأعمال التي يتم ممارستها من خلالها

• وعلى ذلك فإن الأمر يتطلب تنظيم شغل وظائف المجموعة النوعية للتمويل والمحاسبة على الأقل بالنسبة للفتات الجديدة التي ستلتحق بهذه المجموعة النوعية سواء عن طريق النقل أو التعيين أو إعادة التعيين وذلك بمراعاة تناسب المؤهل وشعبة التخصص مع الوظيفة التي سيتم النقل إليها حيث يتعين أن يقتصر شغل وظائف المحاسبين والمراجعين على الحاصلين على بكالوريوس تجارة شعبة محاسبة فقط ووظائف مأموري الجمارك والضرائب يقتصر شغلها على الحاصلين على بكالوريوس تجارة بتخصصاته المختلفة أو ليسانس الحقوق فقط وباقي الوظائف المدرجة بهذه المجموعة النوعية تشغل بالحاصلين على بكالوريوس تجارة بتخصصاته المختلفة فقط وذلك على اعتبار أن هذه المؤهلات والتخصصات هي المناسبة لطبيعة العمل المؤدى بالوظائف سالف الإشارة إليها



إعداد : هاجر فضل الله

مدير عام تنظيم وترتيب بالجهاز

مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي

وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي

وبمقتضى هذه الاتفاقيات يلتزم الجانب المصري بتوفير عدد من المنح التدريبية لتدريب الموقدين من هذه البلاد العربية سنويا بحيث يتحمل الجانب المصري نفقات التدريب بينما يتحمل الجانب الموقد نفقات السفر والإقامة أثناء فترة التدريب .

وتفضيلا لهذه الاتفاقيات فقد شارك خلال البرامج المنفذة بالمركز للعام التدريبي ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ (١٤) متدرب من الجانب اليمني في برامج (الدرجة الممتازة تنمية مهارات الإدارة الإشرافية / الأساليب المكتبية الجديدة) عدد (٥) متدرب من الجانب السوداني في برامج (تنمية مهارات الإدارة الإشرافية ، إدارة الوقت)

ويتم إلحاق هؤلاء المرشحين للبرامج وذلك بعد قيام إدارة المركز بدراسة السيرة الذاتية لهم والحالة الوظيفية والتأكد من استيفائهم لشروط الترشيح المحددة لكل برنامج .

ومازال المركز يتلقى العديد من الترشيحات من الدول العربية الشقيقة وذلك تأكيداً لرغبة هذه البلاد العربية وجمهورية مصر العربية في تحقيق أهداف الاتفاقيات المبرمة بينهم وتعظيم الاستفادة من الإمكانيات المتاحة ودعم الجهود المبذولة للدفع بعلاقات التعاون الأخوي إلى آفاق أوسع

تأتي الموارد البشرية المؤهلة على رأس العناصر الواعدة للقوة المصرية والعربية عموماً - وإذا كانت المشكلة المصرية العربية اليوم اقتصادية فإن جذورها إدارية -

فالإدارة هي قاطرة الاقتصاد فإن صلحت ازدهر الاقتصاد وأن قصرت انكمش ولكن فاعلية الإدارة لا تقوم إلا على البشر فهم الذين يديرون ويدارون ومهما تعاضمت ثورة الأداء الآلي والتكنولوجي والذكاء الاصطناعي يظل البشر هم المخترعون والمبتكرون والمشغلون والمقيمون والمطورون .



■ إعداد: سلوى عوض الله
■ رئيس مركز إعداد القادة

وإيماناً من الجهاز بأهمية نظام التدريب على كافة مستوياته بدءاً من الإدارة العليا حتى مستويات

الإدارة التنفيذية والمكتبية فقد أنشئ مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي من أجل تحقيق هذا الدور وذلك ليس فقط على مستوى جمهورية مصر العربية ولكن على المستوى الخارجي عن طريق تقديم خدمات تدريبية لكافة دول الوطن العربي الشقيقة وذلك تدعيماً لأواصر الصداقة والتعاون .

وفي إطار ذلك قام مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي كصرح تدريبي متميز وداعم رئيسي لتنمية الموارد البشرية بعقد عدد من الاتفاقيات بين جمهورية مصر العربية وحكومات عدد من الدول العربية الشقيقة مثل (اليمن - السودان - الأردن - سلطنة عمان - لبنان - سوريا) .

شركة التريل والهيكلية



010 3878 553

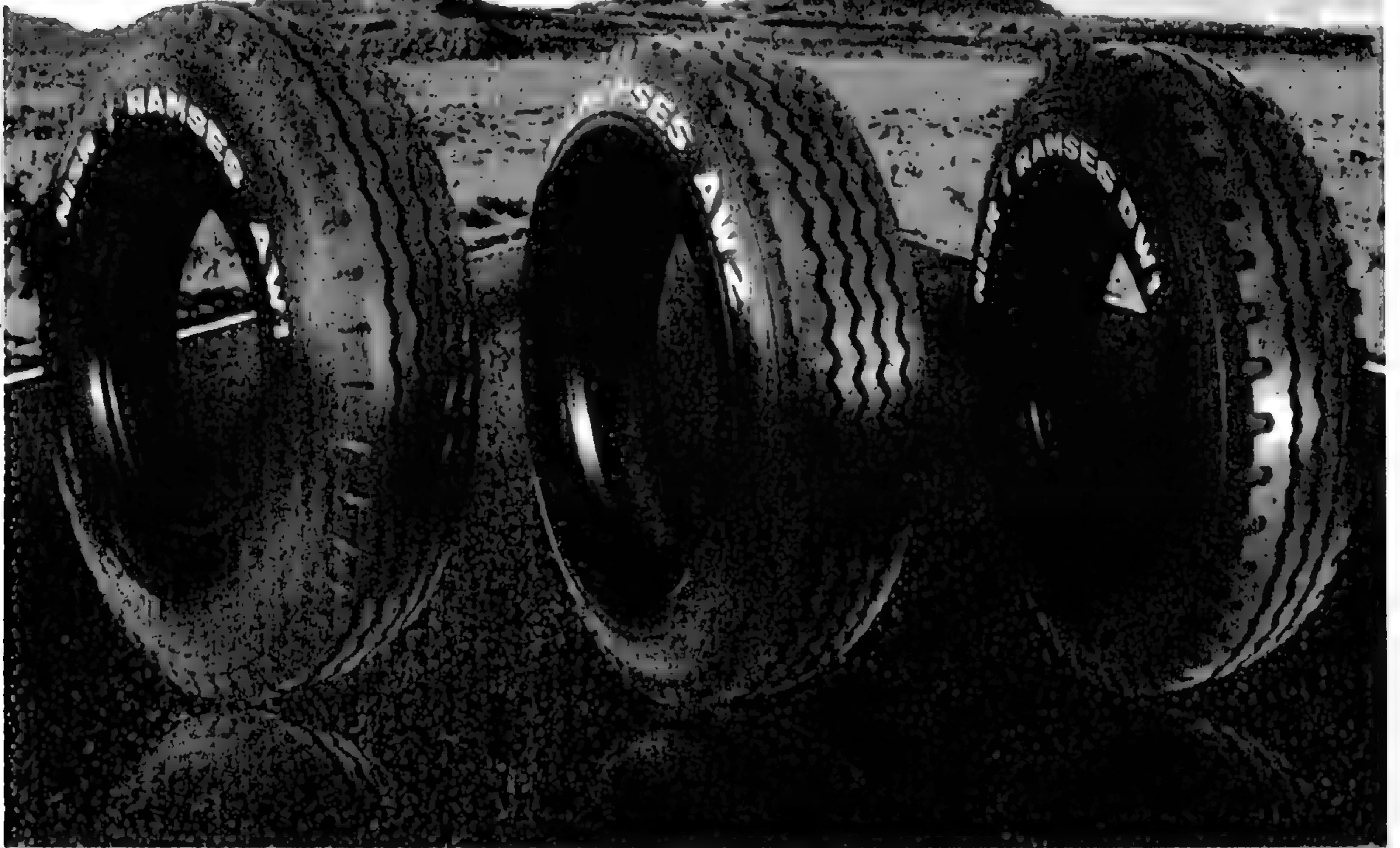
ISO 9001:2000

رائدة صناعة الإطارات في الشرق الأوسط وأفريقيا
والحاصلة على شهادة الأيزو ISO 9001:2000

بسرعتها تقدم إنتاجها الجديد المتميز من

إطارات تريل / ريس

متوفرة حالياً بالأسواق ولدى الوكلاء والموزعين بجميع المحافظات
ومنافذ البيع بالشركة

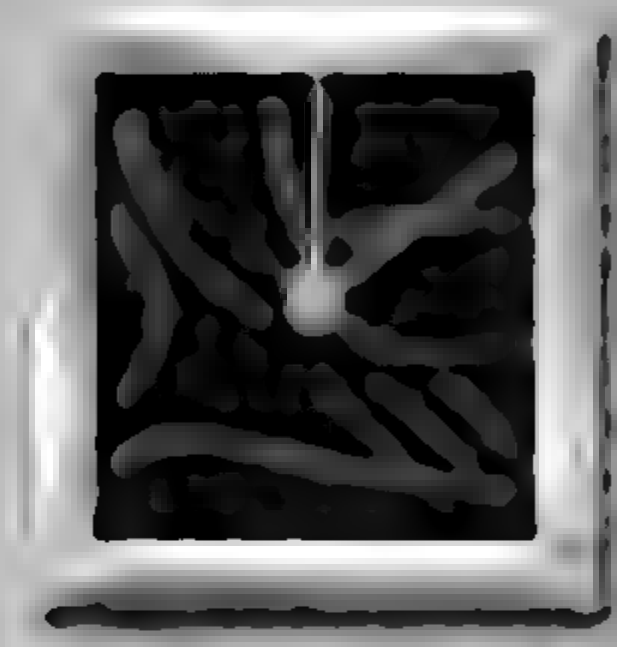


الإدارة والمصانع الإسكندرية، شارع ٢٨ سموحة - ص.ب. ٦٦٨، تليفون ٤٢٧٤٢٧٧ - ٤٢٧٨٠١٥ - فاكس ٤٢٨٤٥٢٨
مكتب ومعرض القاهرة، شارع شامبليون ص.ب. ١٠٧٣ - تليفون ٥٧٥١٢٢٦ - ٥٧٥١٤٥٥ - فاكس ٥٧٥٣٦٤٩
فرع ٦ أكتوبر، المنطقة الصناعية السادسة قطعة رقم ٢٤ - تليفون ٠١٠ ٦٦٩٥٠٨٣ - ٠١٢ ٢٨٨٢٠٩٥
e-mail: general@trenco-tire.com.eg www.trenco-tire.com.eg

بإتاحة من الخدمات المصرفية



نوفر لك كثيراً من الوقت



أبعداً أو مختلف لأنها من بنك بيرايوس



PIRAEUS BANK

بنك بيرايوس - مصر

البنك بنكك

مصر 19322

فى تحقيق الاستقرار الاجتماعى والنفسى للعاملين بها



انطلاقاً من حرص القيادة الجامعية بجامعة المنصورة على تحقيق الاستقرار الاجتماعى والنفسى للعاملين بها فقد قامت الجامعة بمنح عدد ٢٦ (ستة وعشرين) من العاملين الحاصلين على درجة الدكتوراه حافز متميز قدره مائتان جنيه شهرياً ، ومنح عدد ١٤٧ (مائة سبعة وأربعون) من العاملين الحاصلين على درجة الماجستير حافز متميز وقدره مائة جنيه شهرياً وذلك تحفيزاً من الجامعة للعاملين بها لرفع كفاءتهم الإدارية وخلق قيادات مؤهلة ومدربة للقيام بمهامهم الوظيفية وتطبيقاً لقرار السيد الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ .

هذا وقد قامت الجامعة بتكريم عدد ٦٧٠ من العاملين أ. مجدى أحمد محمود صالح المتميزين بمختلف مجموعاتهم النوعية ودرجاتهم الوظيفية وكيل أول الوزارة، أمين عام جامعة المنصورة بقسم التعليم بجامعة المنصورة بمنحهم العلاوة التشجيعية للعام المالى ٢٠٠٧/٢٠٠٨ بالإضافة إلى تكريم عدد ٧٧ من العاملين المتميزين بقسم التعليم فرع الجامعة بدمياط بمنحهم العلاوة التشجيعية للعام المالى ٢٠٠٧/٢٠٠٨ .

كما قامت الجامعة بضم مدد الخبرة العلمية والعملية السابقة ومدة الخدمة العسكرية والخدمة العامة لعدد ٥٣٢٣ من العاملين بقطاعات التعليم بالمنصورة ، وفرع الجامعة بدمياط ، والمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية المتخصصة . وبمناسبة صدور القرار الجمهورى رقم ٢٦٧ لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء فرع لجامعة المنصورة بدمياط فقد قامت الجامعة بإعداد هيكل وظيفى للفرع يتضمن وظيفة أمين مساعد من الدرجة العالية وعدد ٧ وظيفة مدير عام وقد وافق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على استحداث تلك الوظائف وجارى استكمال الإجراءات اللازمة للإعلان عنها

ومزيداً من الحرص على تحقيق الاستقرار النفسى للمؤقتين فقد وافق السيد الأستاذ الدكتور / أحمد بيومى شهاب الدين رئيس جامعة المنصورة على اشتراك العاملين المؤقتين بجامعة المنصورة (قسم التعليم) فى منظومة التأمين الصحى ووضعهم تحت مظلته وبالفعل قد تم استخراج بطاقات التأمين الصحى للراغبين فى الاشتراك .

هذا وقد تم افتتاح عيادة للتأمين الصحى بمقر الإدارة العامة للجامعة خدمة للعاملين .

جامعة سوهاج



رئيس جامعة سوهاج

يبدأ تاريخ جامعة سوهاج مع إنشاء أول مركز للتعليم الجامعي في سوهاج سنة ١٩٧١م ، وكان هذا المركز تابعا لجامعة أسيوط ، وضم المركز في هذه المرحلة ثلاث كليات هي كلية التربية التي أنشئت سنة ١٩٧١م ، ثم كليتي العلوم والآداب اللتان أنشئتتا سنة ١٩٧٥ م ، وفي مرحلة ثانية تحول هذا المركز إلى فرع لجامعة أسيوط بعد إنشاء كلية التجارة سنة ١٩٨١م وكلية الطب سنة ١٩٩٣ وفي عام ١٩٩٥ صدر القرار الجمهوري بإنشاء جامعة جنوب الوادي متضمنا أن تكون سوهاج فرعاً لها ، وأنشئت كلية الزراعة سنة ١٩٩٦م وفي التاسع عشر من إبريل سنة ٢٠٠٦ م صدر القرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء جامعة سوهاج ، وأضيفت كليتا التعليم الصناعي والتمريض ، وفي سنة ٢٠٠٧ صدر القرار الجمهوري بإنشاء كليتين أخريين بالجامعة هما كلية الهندسة وكلية الطب البيطري .

الدراسة بها ست سنوات وبالنسبة للدراسات العليا فإن كليات الجامعة ، باستثناء كليتي التعليم الصناعي والتمريض حديثتي الإنشاء تقوم بمنح درجات الدبلوم ، الماجستير ، الدكتوراه ، وتتميز جامعة سوهاج بوجود كوادر علمية رفيعة المستوى من أعضاء هيئة التدريس يمكنها الارتقاء بالبحث العلمي وتسخير

مساحة كلية تربو على ٨٢٧ فداناً في مدينة سوهاج الجديدة في منطقة الكوامل بحرى التي تبعد حوالى ١٥ كم غرب مدينة سوهاج ، وتعتمد الدراسة بكليات الجامعة على النظام الفصلى العادى ، وتمنح درجتى البكالوريوس والليسانس ومدة الدراسة بها أربع سنوات عدا كلية الطب فمدة

بدأت الجامعة فى وضع إستراتيجية للنهوض بالبنية التحتية للجامعة مستغلة مساحات الأرض الواسعة التى تمتلكها فى مواقع مختلفة فى محافظة سوهاج ، وفى هذا الإطار فإن الجامعة قامت بتخطيط كامل لجامعة عصرية يتوافر فيه مساحات كبيرة للكليات الحالية ولعدد آخر من الكليات المطلوب إضافتها على



الواجهة الامامية

في خدمة التنمية على المستويين المحلي والقومي إذا ما توافرت البيئة الملائمة لذلك ، حيث تقوم المراكز والمعامل البحثية بكليات الجامعة بإجراء البحوث العلمية في مجالات عديدة ويتم توثيقها بالنشر في المجلات العلمية المحلية والعالمية عالية المستوى .

ولجامعة سوهاج علاقات علمية وبحثية وتعليمية بالجامعات العربية والأجنبية تنظمها اتفاقيات تعاون مع هذه الجامعات ، ومنها على سبيل المثال جامعة اليرموك بالأردن ، جامعة ابن خلدون بالجزائر ، جامعة الإيمان بالجمهورية العربية اليمنية ، جامعة بوتيه بفرنسا ، جامعة بول أستون مرسليليا فرنسا وجامعة البحر الأحمر السودانية وغيرها .

كما ترتبط جامعة سوهاج بعلاقات علمية مع وزارة التعليم العالي بطجكستان ، ووزارة التعليم العالي بجمهورية تونس ، وحكومة جمهورية أوروغواي وبعض الدول الأوروبية وكندا .

وتقدم جامعة سوهاج في العام الدراسي ٢٠٠٧/٢٠٠٨

الخدمة التعليمية للمرحلة الجامعية الأولى لعدد (٢٩٣٧٣) طالباً وطالبة منهم (١٦٩٢٤) من الإناث وعدد (١٢٥٢٩) من الذكور بنسبة ٥٧,٦٪ وبلغ إجمالي عدد الخريجين في جميع الكليات حتى عام ٢٠٠٧ (٨٨٣٧٩) طالب وطالبة .

ويوجد بجامعة سوهاج عدد ٦٧٨ عضو هيئة تدريس وعدد ٧٤٠ من المدرسين المساعدين والمعيدين ، ويوضح جدول (٣) الدرجات العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاوني أعضاء هيئة التدريس بكل كلية وبالجامعة وتتفاوت نسبة عدد الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس ما بين ١١ : ١ بكلية الطب إلى ٣٠٢ : ١ بكلية التجارة ، ويبين جدول (٤) نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس بكل كلية وبالجامعة .

ويضم الجهاز الإداري بالجامعة عدد ٢٨٠٠ من العاملين موظفاً وتقنياً وعامل خدمة ، منهم عدد ٨ موظفين حاصلين على درجة الدكتوراه ، وعدد ٣٩ موظفاً حاصلين على درجة الماجستير ، وعدد ٤٦ موظف حاصل على دبلوم دراسات عليا .

وتطرح جامعة سوهاج برنامجين للتعليم المفتوح أحدهما في كلية الآداب (برنامج الآثار والإرشاد السياحي) (والآخر كلية التجارة بشعب (المحاسبة والتأمين والإدارة والأساليب الكمية) .

كما تطرح الجامعة برنامجين من البرامج الجديدة هما برنامج الترجمة بكلية الآداب وبرنامج الإدارة المتخصصة بكلية التجارة (إدارة المنشآت السياحية والفنادق - إدارة المستشفيات

والمنشآت الصحية) ، وقد بدأ طرح هذه البرامج في سنة ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨

أما بالنسبة لمرحلة الدراسات العليا فتوجد برامج في جميع الكليات فيما عدا كليات التمريض والتعليم الصناعي والزراعة ، وقد تخرج من كليات العلوم والآداب والطب والتربية والتجارة عديد من الطلاب الذين حصلوا على درجات الدبلوم والماجستير والدكتوراه .

ولقد ظل دور الجامعة في خدمة المجتمع منحصراً في حدود ضيقة تتجلى في القوافل الطبية وبعض الاستشارات الجيولوجية وترميم الآثار وتوثيقها ومجهودات فردية أخرى من أعضاء هيئة التدريس مع أجهزة المحافظة ، ومع استقلال الجامعة عام ٢٠٠٦ م بدت رغبة ملحة من الجامعة من جهة والمجتمع المدني والمحافظة من جهة أخرى في التعاون المثمر والبناء تجلت في الإلتحام الواضح بين قيادات الجامعة والمجتمع المدني والتشاور المستمر في حل مشكلات التنمية في المحافظة ودخول رجال الأعمال كطرف هام في هذه المعادلة ، ولما كانت محافظة سوهاج تمتلك ثروة كبيرة من المواد الخام بالإضافة إلى الآثار العديدة التي ترجع لعصور مختلفة بعضها تم كشفه وبعضها يحتاج إلى الكشف ، علاوة على الصناعات المحلية التي تنفرد بها المحافظة ، فإن التعاون بين الجامعة والمجتمع المدني يصبح ضرورة ملحة لاستغلال هذه الثروات وتنميتها ، لذا فإن الجامعة تلتزم بتفعيل دورها وتطوير أدائها في خدمة المجتمع .





Atomic Energy Authority

هيئة الطاقة الذرية

وحدة العلاج بالإشعاع

لقد رأت هيئة الطاقة الذرية وهي الرائدة في مجال الإشعاع وتطبيقاته المختلفة أن تواصل رسالتها ووفاء لعهدا الذي عاهدت به مصرنا الغالية في خدمة أبناء الوطن .

ومن هذا المنطلق أنشأت الهيئة وحدة لعلاج الأورام بالإشعاع وقد روعى في هذه الوحدة أن تكون لها خصائص تجعلها متميزة عن نظيراتها من الوحدات متمثلة في الآتي :-

(١) استقبال متميز للمريض يبعده عن جو المستشفيات وغرفها وذلك بتوفير صالة استقبال فسيحة ومكيفة تكفل للمريض ومرافقيهم جو أسريا مبهجا ولا يحتاج المريض للمكوث حتى

الجلسة التالية بل ينعم بالبقاء وسط أسرته وياتى فقط لميعاد الجلسة .

(٢) أحدث جهاز علاج بالكوبالت في مصر كل وسائل التحكم باستخدام الكمبيوتر طراز (TERADI - 800) مما يكفل إعطاء المريض الجرعة المطلوب تماما دون أى تعرضات ثانوية مع ضمان الحماية التامة .

(٣) توفير عيادات المتابعة الدورية لحالات



أ.د. على اسلام متولى على
رئيس هيئة الطاقة الذرية

الأورام بنفس المكان وذلك من أجل راحة المريض من العيادات وتسهيل اتخاذ القرار .
(٤) وجود وحدة للأشعة التشخيصية وتؤدي هذه الوحدة الخدمات التالية :-

- تحديد حقول الإشعاع والحماية .
- التشخيص بالأشعة السينية .

(٥) وجود غرفة قوالب لتصميم وصب قوالب الحماية للمرضى وتثبيت المرضى أثناء العلاج .

(٦) إمكانية تلقى العلاج الكيماوى الخفيف ووجود حجرة خاصة بالعيادة الخارجية .

(٧) إشراف متميز وعلى أعلى درجات التخصص يقوم به نخبة من المتخصصين .

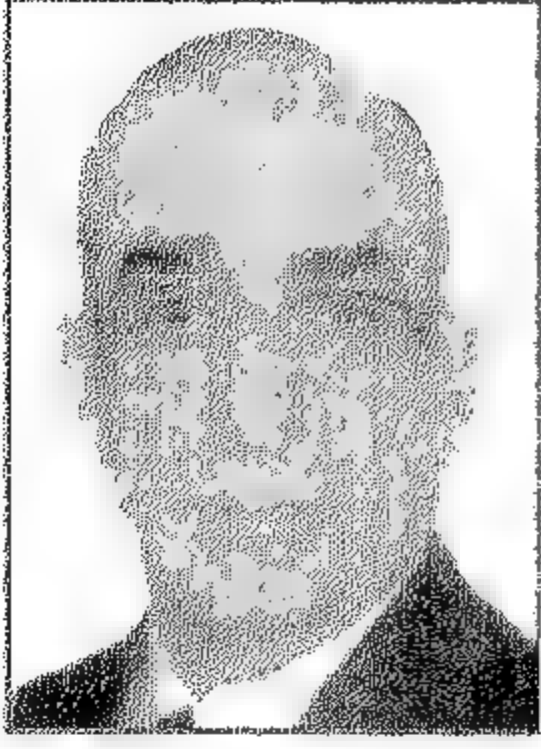
(٨) التعاقد مع نخبة من الأطباء الخارجيين لمناظرة المرضى ومتابعة علاجهم .

(٩) أسعار مخفضة للخدمة مقارنة بمثيلاتها رغم الخدمة المتميز فالهدف ليس تحقيق الربح ولكن الوفاء بالعهد لمصرنا العزيزة والمواطن المصرى الذى يهون كل شئ فى سبيل صحته ورفاهيته

٢٢٨٧٥٩٢٤

للاتصال : ت : ٢٦٧١٩٨٦٥

العنوان : ٣ ش أحمد الزمر - حي الزهور - مدينة نصر

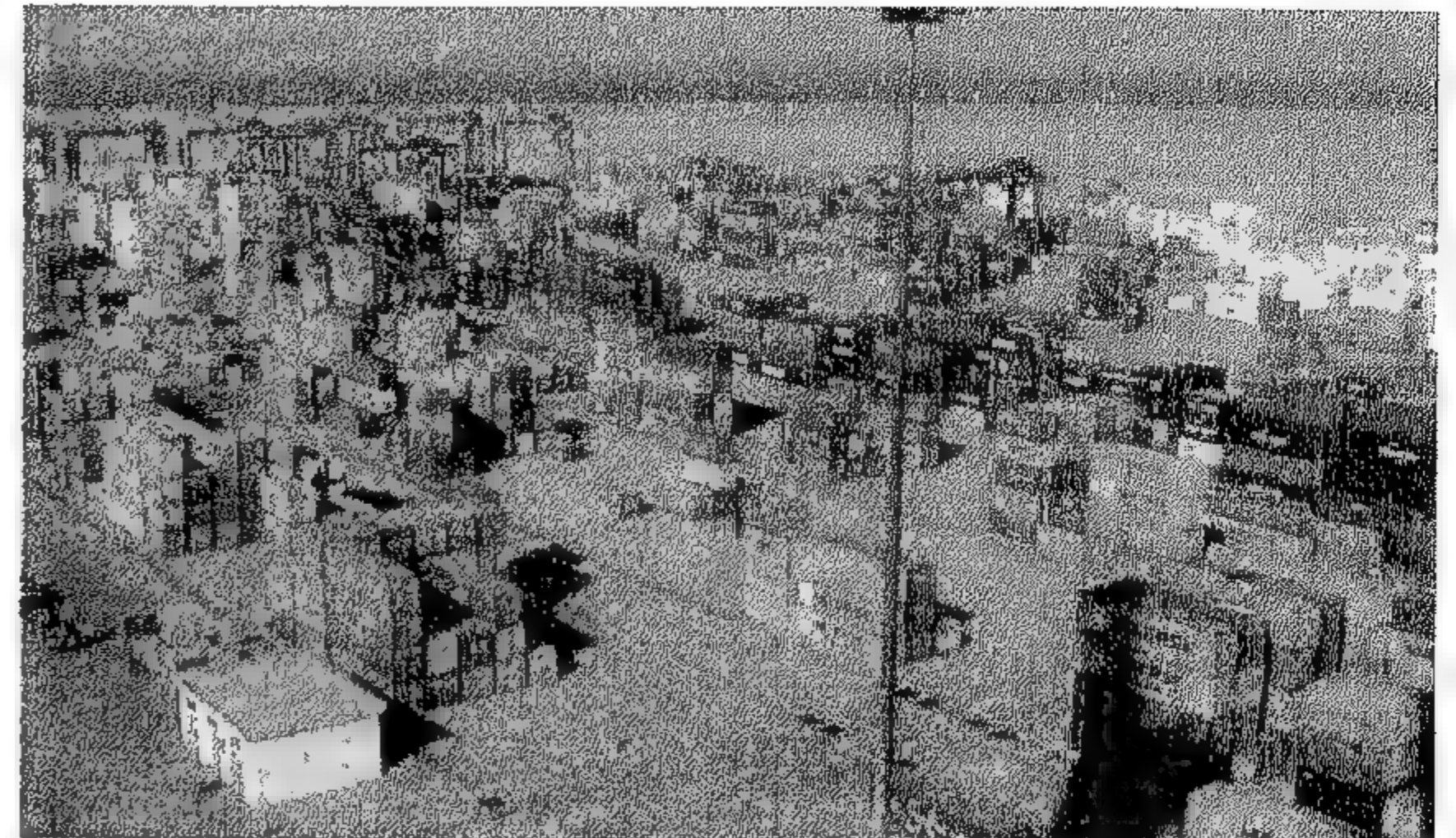


نور بحري، هشام عمر الرساوي
رئيس قطاع النقل البحري

الهيئة العامة لموانئ بورسعيد



نور بحري، إبراهيم محمد صديق
رئيس مجلس إدارة هيئة موانئ بورسعيد



مميزات الميناء:

- تحتل موانئ بورسعيد (شرق - غرب) المرتبة الأولى بين الموانئ المصرية والمرتبة ٢٥ على موانئ العالم والمرتبة الثالثة بين موانئ البحر المتوسط في تداول الحاويات
- تعتبر موانئ بورسعيد الأفضل من حيث معدل متوسط مكوث سفن الحاويات والتي تبلغ ٠,٨ يوم
- كما تمثل موانئ بورسعيد نسبة ٨٥٪ من إجمالي الحاويات المكافئة المتداولة بالموانئ المصرية
- يعتبر ميناء بورسعيد الغربي من الموانئ الهامة بجمهورية مصر العربية في مجال السياحة لما يمتاز به الميناء من موقع فريد بالإضافة إلى مشروعات التطوير المستمرة كما للميناء استقبال ٤ سفن سياحية يوميًا

مشروعات التطوير المستقبلية:

- تطوير رصيف عباس بطول ٦٧٠ متر (٤٠٠ متر حاويات - ٢٧٠ متر بضائع عامة)

- إنشاء المرحلة الثانية من رصيف الحاويات بميناء شرق بورسعيد بطول ١٢٠٠ م ليصبح طول الرصيف ٢٤٠٠ م
- مشروعات استقبال وتداول وقود وسوائل وتموين سفن على مساحة ٢٥٠ ألف م^٢ وعدد ٣ مستودع تخزين منتجات بترولية وسوائل مختلفة

- محطة بضائع متعددة الأغراض بطول رصيف ٦٠٠ م وعرض ٢٠٠ م بشرق بورسعيد

بورسعيد - شارع عزمي ومصطفى كامل

- فاكس: ٣٣٤٨٢٦٢

أنشطة الميناء:

- إنشاء وإدارة أرصفة رسو السفن وتوسيع وتعميق الميناء
- إنشاء وإدارة استغلال المخازن والمستودعات والساحات
- القيام بأعمال القطر والإرشاد وإدارة ميناء العريش

طاقة الميناء:

- الطاقة الإنتاجية ٣٢,٥ مليون طن سنوياً
- معدل الحاويات ٢,٧ مليون حاوية سنوياً
- معدل السفن ٥٨٠٠ سفينة سنوياً
- معدل السفن السياحية ١٧٥ سفينة سنوياً
- معدل مراكب اليخوت ١٨٥ يخت سنوياً
- معدل تداول الحاويات ٣٠ حاوية في الساعة ميناء غرب بورسعيد
- معدل تداول الحاويات ٣٥ حاوية في الساعة ميناء شرق بورسعيد
- رصيف عميق للحاويات بطول ١ كم بخلاف أرصفة البضائع العامة



شبكة خطوط مترو الأنفاق

تنفيذ وتشغيل هذه المرحلة فى شهر أكتوبر ٢٠١٣ .
وقد أوصت دراسة النقل التى تمت لإقليم القاهرة الكبرى (١٩٩٨ - ٢٠٠٠) بضرورة استكمال شبكة خطوط مترو أنفاق القاهرة الكبرى لتكون ستة خطوط بدلاً من ثلاثة خطوط وذلك لمواجهة متطلبات النقل الكثيفة المتوقعة وحل المشاكل والاختناقات المرورية بإقليم القاهرة الكبرى .

كما أوصت دراسة المخطط العام للنقل بإقليم القاهرة الكبرى والتى تمت بواسطة هيئة التعاون الدولى اليابانية " الجايكا " عام ٢٠٠٠ / ٢٠٠٢ تحت إشراف وزارة النقل بضرورة استكمال تنفيذ شبكة المترو لتكون ٤ خطوط على أن يكون الخط الرابع لمترو الأنفاق بطول ٢٧ كم لمواجهة المطالب المتزايدة لرحلات الأفراد فى المحاور المختلفة بما فيها الهرم والجيزة ووسط القاهرة حتى السواح بشارع بور سعيد .

كما جاء بقرارات اللجنة الوزارية برئاسة السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء فى اجتماعها بتاريخ ١/٣ / ٢٠٠٨ بضرورة التعجيل باتخاذ الإجراءات التنفيذية اللازمة لوضع خطة عاجلة لتنفيذ الخط الرابع على أن يمر تحت المتحف المصرى الكبير

وأن تكون هناك محطة بهذا الموقع تخدم منطقة المتحف وتقوم الهيئة القومية للإنفاق حالياً باتخاذ الإجراءات اللازمة بالتنسيق مع الجهات المعنية ووزارة التعاون الدولى لتدبير التمويل المالى اللازم لإعداد الدراسات السكانية ودراسات النقل لتحديد أفضل المسارات وأساليب التنفيذ للخط الرابع .

أوصت جميع دراسات النقل السابقة التى تمت لإقليم القاهرة الكبرى بضرورة تنفيذ شبكة خطوط مترو الأنفاق وتتكون من ثلاث خطوط كحل حتمى وضرورى لمواجهة مشكلات الاختناقات المرورية وتخفيف الاعتماد على النقل السطحي بكل مشكلاته وأعبائه وبطء حركته وتلويثه للقاهرة .

وقامت الهيئة القومية للإنفاق بإعداد الدراسات والتصميمات اللازمة لتنفيذ الشبكة وتم تنفيذ وإفتتاح الخط الأول للمترو (حلوان - المرج الجديدة) بطول ٤٤ كم ، والخط الثانى للمترو (شبرا الخيمة - المنيب) بطول ٢١,٥ كم ، كما قامت بتحديث دراسات النقل التى أوصت بضرورة تنفيذ الخط الثالث لمترو أنفاق القاهرة الكبرى وتطوير مساره وفقا لمتطلبات النقل حتى عام ٢٠٢٢ وأن يمتد الخط من مطار القاهرة شرقا بطول ٣٤,٢ كم ، مارا بمناطق مصر الجديدة ، إستاد القاهرة - العباسية ، باب الشعرية ، العتبة ، الزمالك ، وحتى إمبابة غربا ويتم حاليا تنفيذ المرحلة الأولى للخط الثالث فى المسافة من العتبة / العباسية بطول ٤,٣ كم وتشتمل على عدد (٥) محطات نفقية وهى (العتبة - باب الشعرية - الجيش - عبده باشا - العباسية) مخطط لانتهااء من تنفيذها وافتتاحها فى أكتوبر ٢٠١١ .

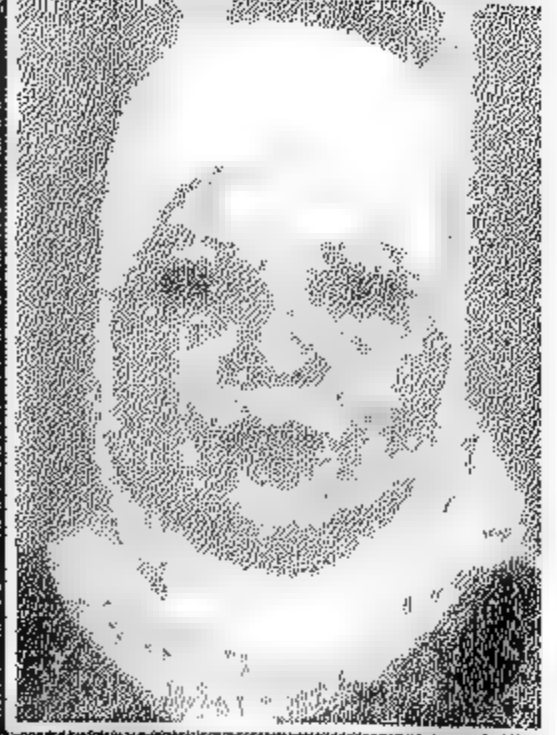


كما تم إعداد مستندات وتصميمات المرحلة الثانية للخط الثالث فى المسافة من (العباسية - مصر الجديدة) بطول ٦,٢ كم وتشتمل هذه المرحلة على عدد (٤) محطات نفقية هى (معرض القاهرة - الأستاذ - كلية البنات - الأهرام) وبناء على الإعداد لطرح المرحلة الثانية للتنفيذ خلال شهر مارس ٢٠٠٨ ليتم الانتهاء من

جوائز قيمتها ١٠٠٠ جنيه لـ ٣ فائزين

فكر واربح

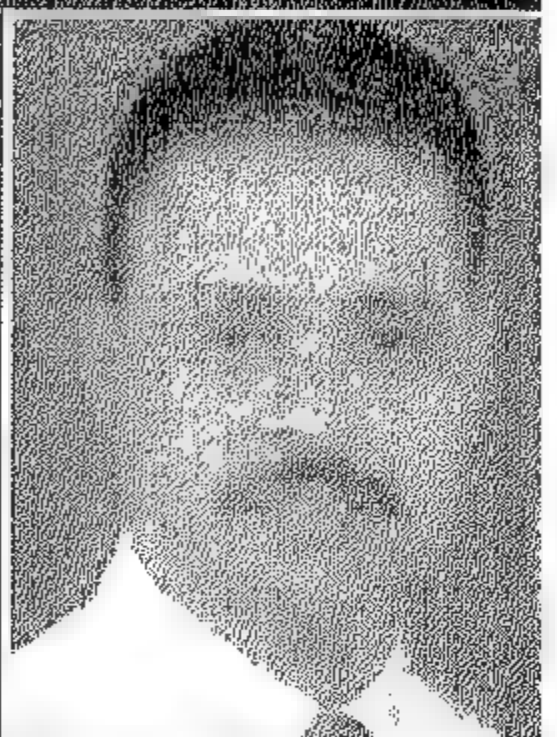
الفائزون في
مسابقة العدد الماضي



الفائزة الأولى
هoda إبراهيم حسن عبد الحميد



الفائز الثاني
هشام محمد عبد الله



الفائز الثالث
هشام محمد عبد الله

لتكون أحد الفائزين بجوائز المسابقة ما عليك إلا الاجابة على الاسئلة المطروحة
بكوبون المسابقة وارسله على عنوان المجلة وسيمنح الفائز الأول ٥٠٠ جنيه
والثاني ٣٠٠ جنيه والثالث ٢٠٠ جنيه .
— ترسل كـوبونات المسابقة خلال شهر ونصف من صدور العدد.. على
عنوان المجلة

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - مجلة التنمية الإدارية
١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة بريد رقم : ١١٧٦٣
— سوف يتم عمل قرعة علنية خلال شهر يونيو بين الاجابات الصحيحة ومنح
الجوائز عقب السحب مباشرة والمشاركين من خارج الجهاز سوف ترسل لهم
شيكات الجوائز على العناوين المرسله لنا .

مسابقة العدد

● من هو مؤلف كتاب الإدارة الصناعية والعامة الذي صدر في فرنسا عام ١٩١٦ ؟

☐ برنهام ☐ ميلز ☐ فايول

● ما هو اليوبوف U.P.O.V ؟

☐ الاتحاد الدولي لحماية البيئة ☐ الاتحاد الدولي للوقاية من الاشعاع ☐ الاتحاد الدولي لحماية النباتات الجديدة

● ما هي أول صحيفة رسمية صدرت في مصر ؟

☐ اللواء ☐ الأستاذ ☐ الوقائع المصرية

كوبون المسابقة

الاسم : _____
الوظيفة : _____
العنوان : _____
عنوان أفضل مقال : _____
في العدد رقم : _____
جهة العمل : _____
تليفون موبايل : _____

كوبون
المسابقة

هل أنت مديراً ناجحاً؟

ثانياً في استخدام وسائل الاتصال والمعلومات :

١- هل لدى مصادر للمعلومات، وطرق لجمع أكبر قدر منها ؟ وهل هذه المعلومات منظمة ومرتبطة بحيث يمكنني الوصول إليها واستخدامها في الوقت المناسب والطريقة المناسبة؟ وهل لدى القدرة على أن أقدم تلك المعلومات للآخرين عند احتياجها؟

٢- هل أقوم بفحص وتحليل المعلومات واستخدام الأساليب الحديثة لعرضها بشكل جيد وسهل؟ وهل أتقبل الوسائل الحديثة في الاتصالات وأستطيع أن أتعامل معها؟

٣- هل لدى القدرة على الاتصال الجيد ؟ بمعنى أن أكون قادراً على توصيل ما أريد توصيله وبالطريقة التي أريدها وأن أكون قادراً على فهم ما يرسل إلي وأن أكون مستمعاً جيداً لأراء الآخرين وأستطيع أن أتواصل معهم وأتجاوز للوصول إلى مفاهيم واحده.

ثالثاً في التعاملات مع الآخرين:

١- هل أنا أراعي كيفية تأثير تصرفاتي على الآخرين ؟ بمعنى أنه يجب على أن أحاسب نفسي في نهاية كل يوم عن التصرفات التي قمت بها، وأن أحل رد فعل الآخرين تجاه تصرفاتي

٢- هل أنا لبق ودبلوماسي في التعامل مع الآخرين وأستطيع أن أثير حماسهم و أستخرج الأفكار الجيدة والمبتكرة منهم للوصول إلى الأهداف ؟

٣- هل أنا قادر على التعامل بروح الفريق؟ وأن أسمح للآخرين بالتعبير عن آرائهم، وأستطيع أن أوازن بين تشجيعي لهم في مبادراتهم الخلاقة، ورفض لبعض أفكارهم وهل لدي القدرة على إقناعهم بأسباب الرفض، والتأثير في توجيه أفكارهم إلى الأهداف العامة، والموازنة بينها وبين أهدافهم الشخصية.

رابعاً في أسلوب الرقابة والمراجعة:

١- هل أقوم بتقييم عملي قبل تقييمي لأعمال الآخرين ؟ وذلك بأن أضع كل الأعمال في مرتبتها الصحيحة وأن أترك الغرور والإحساس بأن أعمالي هي أفضل الأعمال وفي تقييمي للآخرين أبتعد عن المحاباة والمجاملة.

٢- هل أقوم بعمليات الملاحظة على طريقة أداء الأعمال ؟ وأستطيع التمييز بين الأعمال التي يجب أن أقوم بها والتي يمكن للآخرين القيام بها عني؟ وهل لدي القدرة على تطوير الأعمال وتحسينها بصفة مستمرة وتحديد الانحرافات واستبعاد الغير صالح منها، وإحلاله بأعمال أخرى تؤدي مباشرة إلى الهدف.

و أخيراً هل لدي خطة شخصية لتطوير وتنمية نفسي وكذلك تطوير أهدافي وطموحاتي والبعد عن التعلل بالظروف ؟

عزيزي القارئ .. كلما كانت إجاباتك على هذه الأسئلة بنعم، كلما كنت تخطو بخطوات إيجابية في طريق النجاح. لذا يمكننا تلخيص رoshة النجاح بأنها القدرة على رؤية الصورة الشاملة، وتحديد الأهداف، والاستفادة من المعلومات والتكنولوجيات الحديثة، والعمل بروح الفريق و مراعاة آراء وأفكار الآخرين، والحماس والرغبة الدائمة للتطوير والتغيير إلى الأفضل.

دائماً ما يتبادر هذا السؤال إلى أذهان المديرين... و ذلك لأن الإنسان بطبيعته يصبو إلى النجاح و يكره الفشل

ولكي نصل إلى الإجابة على هذا التساؤل، دعنا أولاً نتعرف على بعض المفاهيم: ما هي الإدارة ؟

يمكن تعريف الإدارة بأنها إنجاز الأهداف عن طريق القيام بالوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوظيف وتوجيه وتنسيق ورقابة، ويمكن أن يتم تنفيذ تلك الأهداف عن طريق الآخرين.

من هو المدير ؟

من الجائز القول بأن كل فرد منا وذلك طبقاً للمفهوم السابق للإدارة، فكل منا مطلوب منه أن يخطط وينظم وقته وجهده، ويوظف قدراته العقلية والذهنية والمادية ويوجهها، وينسق بين متطلباته وأولوياته، ويختبر ويراقب ويراجع تصرفاته للوصول إلى أهدافه.

فإذا تتبعنا هذه الخطوات مع كل من الطالب في مدرسته أو كليته، والأم في إدارة منزلها، والعامل في عمله، ومع كل منا في موقعه، نجد أنه لا بد لكل منا أن يقوم بهذه الوظائف، للوصول إلى الأهداف بدقة وسرعة وكفاءة، وبأقل التكاليف، وبدون الانحراف عن جملة الأهداف التي يرغب في الوصول إليها.

ولكي يقيس كل فرد مقدار نجاحه فلا بد أن يسأل نفسه عدة أسئلة في مجالات مختلفة، يمكن سردها في الآتي:

أولاً في وضع الخطط والأنشطة:

١- هل لدى رؤية وقدرة على تحديد الأهداف بدقة ووضوح؟ ولكي يحدد الهدف بدقة ووضوح فلا بد أن يوضع الهدف في الصورة الآتية:

الهدف = كم × زمن × مواصفات - والكم هنا يشمل أعداد المنتجات سواء كانت أوراق دراسية أو أبحاث أو مكاتبات أو أعمال منزلية أو سلع .. وكذلك أعداد من يقومون بهذا العمل سواء كنت بمفردي أو عن طريق آخرين - والزمن هو الوقت المستغرق لأداء تلك الأعمال - والمواصفات هي درجة الجودة التي أريدها للمنتج السابق ذكره.

٢- هل أميل لوضع الخطط بشكل مكتوب ؟ وذلك لكي ترشدني وترشد الآخرين، وهل هذه الخطط مرنة بالشكل الذي يسمح بالتغيير وفقاً للظروف والمتطلبات التي تجعل عملي اليومي يسير في شكل انسيابي وواضح ؟

٣- هل أقوم بتوضيح خططي واتجاهاتي وأتعامل مع الأنشطة المنوط بها بشكل متوازن من حيث السرعة والبطء عند الحاجة ؟

٤- هل أقوم بتحليل المتغيرات المحيطة بي والعوامل التي تؤثر على خططي ومشروعاتي ؟ والمتغيرات كثيرة، منها الظروف البيئية المحيطة، وعوامل الضغط الخارجية، والمعوقات التي تواجه العمل



■ إعداد: ابتسام فوزي
مدير عام بالجهاز



إعداد: نبيل السمالوطي

مكائيل من زمان

الحكومة تفكر في إلزام موظفيها بالعودة إلى مكاتبهم للعمل بعد الظهر

تعمل الحكومة الآن على إنشاء مصلحة للضرائب تكون تابعة لوزارة المالية - ولا يحل شهر أكتوبر المقبل حتى تكون قد تم إنشاؤها وقد بحثت وزارة المالية في أمر استخدام الموظفين الجدد وفكرت في نقل أكبر عدد ممكن من الموظفين بالمصالح الحكومية المختلفة إلى المصلحة الجديدة توفيراً لأموال الدولة وفهمنا أن هذا هو المرجح فلا تحتاج مصلحة الضرائب إلا إلى عدد قليل من الموظفين الجدد وبهذه المناسبة نذكر أن الوزارة تفكر في إصدار قرار يلزم الموظفين بالعودة إلى مكاتبهم للعمل بها بعد الظهر

مجلة "المصور" عام ١٩٣٨

"البطالة" ٠٠٠ في مصر

بين الأمس واليوم

يبدو أن البطالة وسوء الأحوال الاجتماعية والاقتصادية لها في بلادنا ٠٠ تاريخ طويل .. وهذا ما سجلته جريدة "المصور" الصادرة في الإسكندرية في ١٣ يناير ١٩٠٧ لصاحبها موسى حمدي - تحت عنوان "بالقمة" ..

نقل نص ما كتبه المحرر لنؤكد أن التاريخ يعيد نفسه وتشابه أحوال الأمس بأحوال اليوم ومعاناة الإنسان المصري قديماً وحديثاً من البطالة وسوء الأحوال وضيق ذات اليد الذي نعائشه كثيراً اليوم على كافة المستويات ..

قال المحرر ٠٠٠ "يوجد في جميع أنحاء الإسكندرية وضواحيها وملاحاتها وواحاتها رجل يعلن أنه يرغب في أن يخدم في أحد البيوت الكبيرة أو اللوكاندات الشهيرة بصفته "كرارجي" ولكن بالأكل فقط أي بلا ماهية .. نقدية .. فمن أراد أن يستخدمه فليطلبه من مخزن المجلس البلدي ولأجل زيادة التوضيح نذكر للراغبين بعض شمائل الطالب المذكور ٠٠٠ فهو شاب في الأربعين من عمره يمر على عشر زججات من البيرة بثلاثين قطعة من السجق الخنزيري "سالشيشو" قبل العشاء الأول وله إلمام بفن مزج أصناف الطعام بدون أن تختلط أو يتغير ذوقها على لسان أكل قد جرب ذلك بنفسه منذ سنين .. نعتقد أن تلك الصورة التي رسمها محرر جريدة المصور منذ أكثر من قرن من الزمان مازالت موجودة بيننا الآن فالبطالة منتشرة بين الشباب خاصة المتعلم منهم والحاصل على شهادات ٠٠ وكل يوم تتفاقم حدتها ٠٠ والدليل الواضح على ذلك هو تنامي ظاهرة ٠٠٠ الهجرة خارج البلاد خاصة هجرة المتعلمين وكثير منهم من حاملي الماجستير والدكتوراه ٠٠٠ كذلك ظاهرة الهجرة غير الشرعية التي يذهب ضحيتها عشرات من الشباب الغارقين في البحر وهم في طريقهم إلى تركيا واليونان وإيطاليا ٠٠٠ وماخفي كان أعظم ٠٠٠ ولا حول ولا قوة إلا بالله ..

أفتش ٠٠ في الديوان

عن واحد له نفوذ لتوظيفي ١١٠٠

- كان الأديب الكبير حسين شفيق المصري في ثلاثينيات القرن الماضي رائداً لقن الزجل الفكاهي الرصين المعروف بالزجل الحلمتيشي والذي كان ينتقد من خلاله كافة الأوضاع المقلوبة بالمجتمع المصري ٠٠٠ حيث كانت الرشوة والمحسوبية ٠٠٠ والانتهازية ٠٠٠ منتشرة ٠٠٠ في الدواوين الحكومية حيث تقفل أبواب الرزق في وجوة الشباب المتعلم المجتهد ٠٠٠ الحاصل على الشهادات ٠٠ بسبب عدم وجود واسطة لديهم ٠٠٠ فقال على لسان شاب متعلم يبحث عن وظيفة في إحدى دواوين الحكومة

أفتش في الديوان عن واحد له

نفوذ لتوظيفي وفكري موزع

يقولون لي: هل من وسيط ٠٠٠ نجيبه؟؟

شفاعته عند الحكومة تنفع

فهل كانت الليسانس لما أخذتها

شهادة ٠٠٠ تطعيم بها أتسكع

أليس حراماً أننى بشهادتى

أدور على أبوايكم أتسكع

وغيرى عشان محسوبكم متوظف

أراه عليكم دائماً يتدلع

ولو لم يكن محسوبكم كان حقه

يكون حماراً أزرقاً يتبرقع

- هكذا أوضح لنا الأديب حسين شفيق المصري من خلال كلماته الزجلية المعبرة ما

يعانية حاملي الشهادات من ضياع نظراً

لعدم وجود واسطة لديهم لتوظيفهم ٠٠٠

نرى الآن المحسوبية والواسطة مازالت

موجودة في مجتمعنا وزاد نموها نمواً كبيراً

ويبدو أنها أصبحت من ضمن أمراضنا

الاجتماعية المزمنة إلى جانب ٠٠٠ الرشوة

والوصولية والانتهازية ٠٠ وكل أشكال

الفساد التي انتشرت في المجتمع وامتدت

إلى كل الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية

والثقافية وغيرها ٠٠٠

ولا حول ولا قوة إلا بالله

"عرض حال" ٠٠٠

الأستاذ فتح الباب "المنسى" ١١١

كتب الشاعر المجهول الإسم ٠٠٠ في مجلة "الموظف" ٠٠٠ في عشرينيات القرن الماضي في مصر تحت عنوان "عرض حال" لحضرة الأستاذ فتح الباب ((المنسى)) ١٥ سنة بالدرجة الثامنة ٠٠ مبيناً مدى معاناة طائفة الكتاب من موظفى الحكومة المصرية وكيف أنهم يعيشون في فقر ٠٠٠ حيث نسيتهم الحكومة ٠٠٠ وأهملت وجودهم ٠٠٠ حيث قال هذا الشاعر تلك الأبيات التي قد ترسم بعض ملامح الصورة البائسة لهؤلاء المنسين .. أشكو إلى الله حال كتاب

بى مأبهم من شجون أو بهم مأبى

بين الدواوين منسين من زمن

مضر ستين - بلا ذنب بأنياب

لهفى ٠٠ وهل تنفع اللهفات طائفة

مثل المساكين لاحام ولاحابى

هل من شفيع عريض الشأن يشفع لى

فحسن صنعى لم يشفع وآدابى

الجد والصدق والإخلاص من شيمى

ليس التمسح بالاعتاب من دابى

الرزق بالله مضمون يقسمه

بين الخلائق من عجم وأعراب

ولو أتى الحظ أتية وجاء على

قد الحجا كان كل الحظ أولى بى

هذه الأبيات الشعرية إن دلت على شيء فإنها تدل

على مدى معاناة طائفة صغار الموظفين الحكوميين

الذين يتحسرون على أحوالهم المالية ٠٠٠ وهم أهل

إخلاص وصدق وأمانة ولا يتمسحون بالاعتاب

ويبحثون عن شفيع مخلص ٠٠٠ يتبنى قضاياهم

ويدفع الظلم عنهم ٠٠٠ ويوضح الشاعر أنه مؤمن

بقضاء الله تعالى وأن الرزق مضمون ٠٠٠ وبعد

مرور السنتين على تلك الكلمات الشعرية المعبرة ٠٠٠

نرى أنها مناسبة الآن للنشر مرة أخرى عام ٢٠٠٨ -

بعد أن تفاقمَت المشكلات المالية والإدارية ٠٠٠ لطائفة

الموظفين الشرفاء ٠٠٠ المعروفين بمحدودي الدخل

هؤلاء الموظفين المحترمين الذين لا يفكرون مجرد

التفكير في تفضى إكراميات أو رشوة أو عمولة أو

التربح من الوظيفة ويصبرون على الفاقة والحرمان

ولا يتقاضون مالا حراماً أن كان نوعه ويثور سؤال

مهم وهو أين ٠٠ من يدافع عن وجودهم الشريف في

مناصبهم ٠٠٠؟؟؟

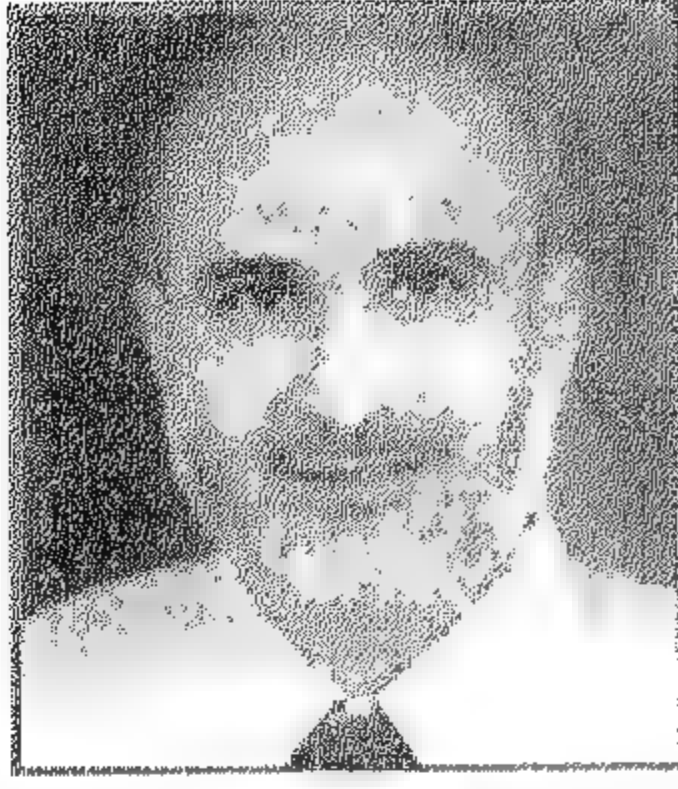
كاريكاتير التنمية



البطالة المقتعة



أصواء على الحوكمة والمساءلة ولا مركزية التعليم



■ إحداد، عماد نور الدين بكري

■ باحث أول بالجهاز

من أولياء الأمور والمعلمين .. ولكنها مجالس استشارية لا تدعم مشاركة ومصلحة أولياء الأمور .

- أما في النظام اللامركزي فيتم السماح لأولياء الأمور والمستفيدين من الخدمة التعليمية بالتعبير عن آرائهم وتفضيلاتهم للحكومة غير المركزية المنتخبة وأعضاء مجالس المدارس بصورة أكثر مباشرة .

لذلك فإن التعليم اللامركزي يمنح المستفيدين من الخدمة التعليمية والحكومات غير المركزية حوكمة وإدارة زائدة ، ويتطلب ذلك توافر معلومات عن الاداء الأكاديمي والمالي للمدارس وكذلك معلومات عن التكاليف واستخدام الموارد وأيضا النتائج التعليمية للمدارس .

و بالطبع فإن تحسين الحوكمة والمساءلة والكفاءة هو الوسيلة لبلوغ الأهداف التعليمية للمجتمع .

■ كيف يمكن أن تعمل اللامركزية على تحسين التعليم ؟

أن صورة التعليم في المدارس لا تتحسن الا اذا تغيرت العمليات والسلوكيات داخل المدرسة نفسها، وهنا تستطيع اللامركزية ونقل المسؤوليات الى المدرسة أن تؤثر على سلوكيات أولياء الأمور والمعلمين والاداريين بالمدرسة وذلك كما يلي :-

١- أولياء الأمور : يتمكنهم بالمشاركة في ادارة المدرسة ومتابعة أداء المدرسة ، مما يؤدي الى متابعة قريبة من أولياء الأمور لأبنائهم في المدرسة وأيضا في المنزل .

٢- المعلمون : قد يتغير سلوك المعلمين أيضا نتيجة للامركزية .

ففي ظل الاستقلال الذاتي للمدرسة ، يكتسب مديرو المدارس سلطات إدارية زائدة لتوظيف واختيار المعلمين ومتابعتهم وتقييمهم وتدريبهم وتقديم الحوافز لهم لتحسين أدائهم .

السياسة مما يؤدي الى تقوية أصوات أولياء الأمور بمطالبهم بتعليم أفضل مقابل الضرائب التي يدفعونها .

ومن ناحية أخرى تقصير المسافة بين صانع السياسة (المسئول عن ادارة النظام التعليمي) والمدرسة (المسئولة عن توصيل الخدمة التعليمية مباشرة) يعمل على تقوية ادارة النظام بالحد من تهرب المدارس من توجيهات صناع السياسات .

إن التفويض في الصلاحية والممثل في تمكين وتفويض المجالس المحلية يقصر المسافة (في شكل ١) بين جميع الأطراف المعنية بالخدمة التعليمية. كما أن اجتماع مجالس المدارس المنتخبة بصورة دورية مع أولياء الأمور يعطي صوتا قويا ، وقد يستطیعون اخراج أعضاء المجالس الذين يعجزون عن الاستجابة لاهتمامات ومصالح الخدمة التعليمية .

كما أن مجالس المدارس غالبا ما تعمل مباشرة مع مدير المدرسة في اعداد خطة المدرسة وقضايا الميزانية ، مما يخلق ارتباطا قويا بين المجلس والمدرسة .

ويمكن أن يعمل التفويض على زيادة المساءلة بقوة على الوظائف والمسئوليات المفوض بالصلاحيات فيها للمدرسة .

■ ما هي الحوكمة ؟

الحوكمة هي الترتيب الذي يتم به متابعة وإدارة توصيل خدمات التعليم :

- ففي النظام المركزي يقوم الرئيس التنفيذي باختيار وزير التربية والتعليم واقتراح ميزانية التعليم . وعلى مستوى المدارس قد تكون الحوكمة من اختصاص مجلس المدرسة المكون

■ ما المقصود باللامركزية ؟

في نقل المسئوليات ، وتشمل لامركزية التعليم ثلاثة انواع :-

١- نقل السلطات (لامركزية سياسية) : وهو النقل الدائم (بالقانون أو الدستور) لاتخاذ القرار من مستوى حكومي أعلى الى مستوى حكومي أدنى .. أي نقل مسئوليات التعليم من الحكومة المركزية الى المحليات .

٢- فك التركيز (لامركزية إدارية) : وهو نقل اتخاذ القرار (بقرار إداري) من مستوى إداري أعلى الى مستويات إدارية أدنى في نفس المستوى الحكومي أي نقل اتخاذ القرار من وزارة التعليم في العاصمة الى مكاتب الوزارة في الاقاليم .

٣- التفويض في الصلاحيات (الحكم الذاتي للمدارس) : وهو تكليف هيئات عامة أو خاصة أخرى باتخاذ القرار (بقرار إداري أو بقانون) .. أي نقل السلطات الى مجالس إدارة معينة أو منتخبة مكلفة بإدارة المدارس .

■ لماذا لامركزية التعليم ؟

قد يكون لاحتد الأسباب الآتية أو بعضها أو كلها :-

١- دوافع سياسية : التحول الديمقراطي - الأزمة المالية على المستوى المركزي .

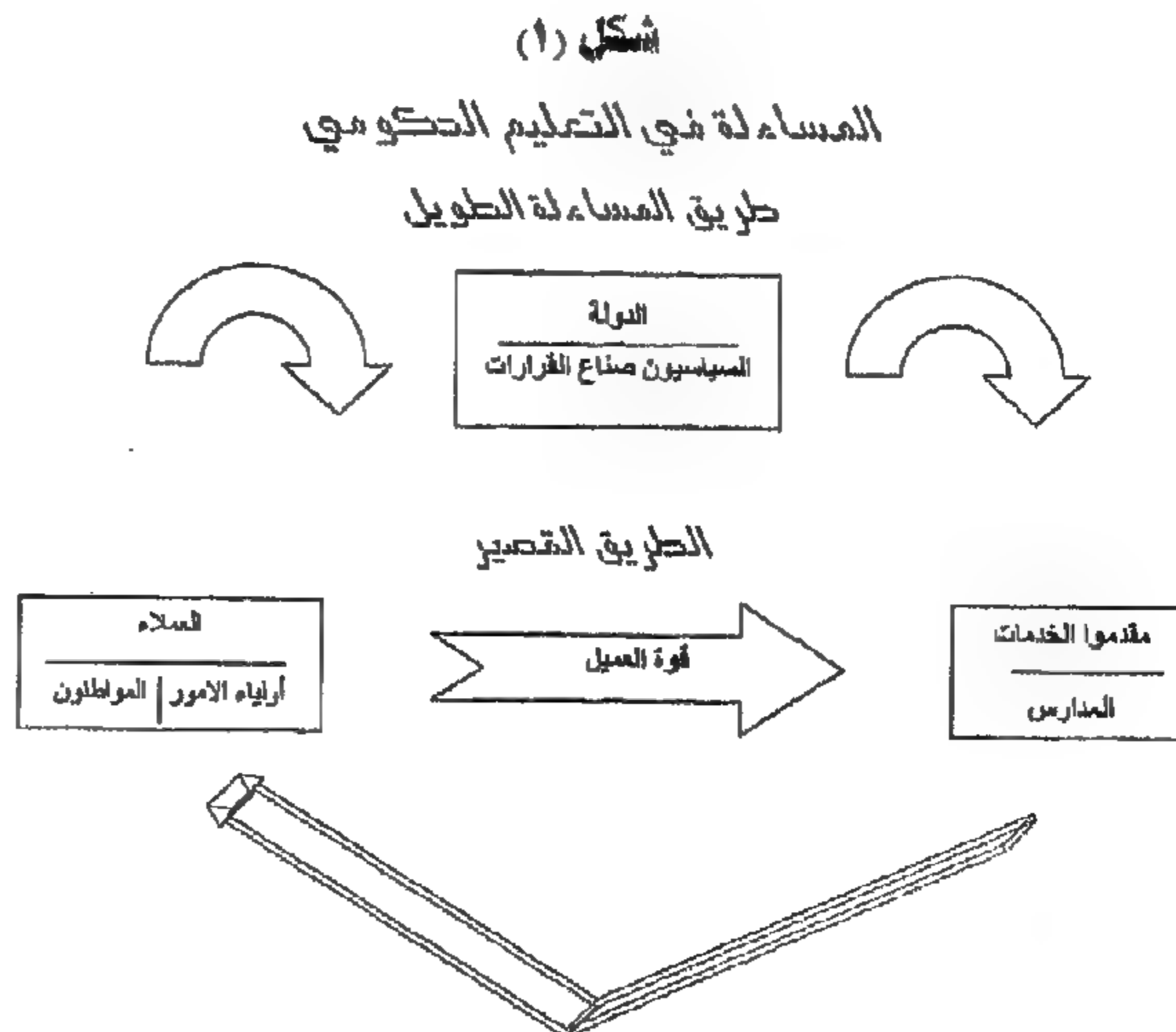
٢- دوافع إدارية : تقريب اتخاذ القرار أكثر من العملاء (متلقى الخدمة) - جعل توصيل الخدمة العامة أكثر توجهها نحو العميل - تحسين الكفاءة - تحسين الجودة وتعزيز المساءلة - التنافسية بمنح حرية اختيار التعليم في مدارس القطاع الخاص أو المجتمع المحلي .

■ هل تعزز اللامركزية المساءلة في التعليم ؟

نعم من حيث المبدأ خاصة عن طريق توفير فرص أفضل للعملاء (متلقى الخدمة) للتعبير عن أصواتهم أو إدائهم وتحديد المسئولية عن الاداء بصورة أوضح .

■ كيف يمكن أن تؤثر لامركزية التعليم على توصيل الخدمات ؟

أن نقل المسئوليات يعمل على زيادة المساءلة عن طريق تقصير المسافة بين أولياء الأمور وصانع



٣- الإداريون : ان الاستقلال (الحكم) الذاتى للمدارس يعطى النظار والإداريين الأدوات والمسئولية لتولى القيادة داخل المدرسة . ويستطيع النظار قيادة التطوير داخل المدرسة اذا كان اختيارهم قد تم على أساس صفاتهم القيادية وكان لديهم التدريب والقدرة على قيادة وإدارة مجتمع المدرسة .

وفيما يلى عرض لخصائص المدارس الفعالة أو الناجحة :-

- التحصيل والتوجه والتوقعات المرتفعة .
- القيادة التعليمية .
- الاجماع والترابط بين العاملين .
- جودة المنهج / فرصة التعليم .
- مناخ المدرسة .
- الجو المنظم .
- التمرکز حول الفاعلية والعلاقة الداخلية الحسنة .

- القدرة على التقييم .
- مشاركة أولياء الأمور .
- مناخ حجرة الدراسة .
- وقت للتعليم الفعال .

وهنا تبرز أهمية الطريقة التى يمكن بها للامركزية أن تؤثر على تلك الخصائص والتى وضعها التربويين المحترفون فى هذا المجال وغالباً ما تكون اللامركزية على مستوى المدارس مصحوبة بسياسات تتطلب مشاركة مجتمعات المدارس (المعلمون وأولياء الأمور والمديرون) معاً فى اعداد خطط تحسين المدارس بتمويل مقدم كمحنة من وزارة التعليم على أساس تنافسى .

ومن المتوقع أن يؤدى الإعداد المشترك لخطط تحسين المدارس الى خلق الزاماً مشترك برفع الجودة وكذلك رفع الدافع للعمل المشترك من أجل تنفيذها .

■ كيف يتم تصميم سياسة اللامركزية ؟

١- الأساس القانونى : غالباً ما يبدأ تصميم اللامركزية بخطوة قانونية (إصلاح دستورى أو تشريعات وقوانين جديدة أو قرار تنفيذى) ، إلا أنه نادراً ما تحدد السلطات والمسئوليات بأى تفاصيل ، وقد تتعارض مع القوانين الأخرى الحاكمة لقطاع التعليم .

ثم تأتى خطوة إصدار اللوائح التنفيذية حيث يتم إعداد مسودات لتعديل القوانين للتوافق مع سياسة اللامركزية الجديدة وغالباً لا يتم ذلك فى الحال مما يسفر عن حالات غموض قانونى قد تستمر لعدة سنوات .

ثم تأتى خطوة قيام المؤسسات القومية والمحلية بأدوارها الجديدة ، ويتوقف ذلك على إدارة تلك المؤسسات وقدرتها المالية .

٢- العوامل السياسية : يمكن أن تتم عملية تصميم اللامركزية من خلال الاجماع من كل أصحاب المصالح وهو أمر صعب التحقيق

ويستغرق وقتاً طويلاً .

ويمكن أن يتم من خلال قيادة قوية من وزير التعليم ، أو قد تأتى من مكان آخر فى الجناح التنفيذى وهنا يكون تصميم اللامركزية يركز على الناحية الفنية .

٣- التمويل : قد تعتمد حكومات الأقاليم على إيرادات من مصادر ذاتية من ناحية وتحويلات الحكومة المركزية لتمويل التعليم من ناحية أخرى . وفى ظل التفويض فى الصلاحيات أو الحكم الذاتى للمدارس تقوم الحكومة المركزية أو الإقليمية بتحويل الموارد (عينا أو نقداً) الى مجالس المدارس .

إن لا مركزية التعليم ونقل مسئولياته الى الحكومات غير المركزية تكون عادة مصحوبة إما :

١- بتحويلات للأموال (أى منح) من الحكومة المركزية الىالحكومة غير المركزية .

٢- أو منح الحكومات غير المركزية حق

تحصيل إيرادات ضرائب لتمويل التعليم . وقد يكون تحويل الأموال مشروط (لأغراض خاصة) أو غير مشروط (لأغراض عامة) ، وقد تكون الأغراض العامة إما واسعة (مثل التعليم الإبتدائى) أو ضيقة (مثل الكتب الدراسية أو أجهزة الحاسب الألى) .

وقد تقدم المنح الى المدارس وذلك فى حالة نقل مسئوليات التعليم الى مجالس إدارة المدارس .

وسواء كان التعليم اللامركزى يتم تمويله من خلال المنح المقدمة للحكومات غير المركزية أو المنح المقدمة للمدارس ، فإنه يجب تحديد المبلغ المحول على أساس معادلة بسيطة تتسم بالشفافية وتسمح لمتلقى المنحة بالتنبؤ بالميزانية بدقة وبرمجة الانفاق بكفاءة ، وتسمح للمستفيدين والجهات المانحة بمتابعة استخدامها .

■ ما هى استراتيجيات تنفيذ لا مركزية التعليم ؟

- هناك استراتيجيتان أساسيتان لتنفيذ نقل المسئوليات التعليمية :

١- استراتيجية " الانفجار الكبير " : إعلان حكومى بارز عن اللامركزية ويتبع ذلك مباشرة التشريع اللازم والنقل الرسمى للمسئولية . وهى معرضة لخطر الفشل أو على الأقل الإرجاء اذا كانت الحكومات على المستوى الأدنى تنقصها القدرة على إدارة وتمويل التعليم .

٢- استراتيجية " السير البطيء " : دون إعلان أو تشريع من أى نوع وقد تبدأ بمشاورات مكثفة مع المجتمع المدنى تقرر تغييرات تشريعية وتنفيذ مرحلى للامركزية .

وهى معرضة لخطر الفشل اذا أعطى الوقت لبعض أصحاب المصالح الذين يعتبرون أنفسهم خاسرين فى ظل اللامركزية مثل (العاملين بالوزارة - ومسئولو نقابات المعلمين) لشن حملة سياسية ضدها .

■ كيف يتم تطبيق الإستقلال (الحكم) الذاتى للمدارس ؟

عن طريق إعطاء المدارس سلطة صيانة مبانيها وتعيين وإدارة المعلمين والمديرين و إعطاء مجالس المدارس التمويل الخ . ولكن التفويض بسلطات واسعة لمجالس المدارس المنتخبة يتطلب :-

- ١- بناء قدرات المجلس بدرجة كبيرة .
- ٢- وصف الوظائف الجديدة .
- ٣- إجراءات لاختيار المديرين .
- ٤- تغيير ثقافة وزارة التعليم من " القيادة والسيطرة " الى " التيسير والمساعدة " .
- ٥- إكساب مفتشى وموجهى المدارس مهارات جديدة تمكثهم من مساعدة المدارس على بلوغ أهدافها .

٦- مساندة وزارة التعليم بتوضيح الأدوار والمسئوليات وبناء القدرات وتقديم المساعدة الفنية .

■ ما هى خلاصة تجارب لا مركزية التعليم ؟

تدل الأدلة التجريبية التى تم الحصول عليها حتى الآن حول تأثير اللامركزية على أنه مجرد تغيير تنظيم التعليم (مثل إنشاء مجالس المدارس) يكون له تأثير ضئيل (إن وجد) على توصيل خدمات التعليم .

إلا إنه هناك أدلة ثابتة على وجود تأثيرات إيجابية لإعطاء المدارس سلطة وضع الميزانية وإشراك أولياء الأمور فى حوكمة المدارس ، وتتوقف حجم هذه التأثيرات على بعض التفاصيل (نطاق سلطة وضع الميزانية - التدريب على إدارة الأموال - نوع مشاركة أولياء الأمور فى الأنشطة والقرارات) .. وهناك أيضاً أدلة على أن وزارة التعليم تلعب أدواراً جديدة فى النظام اللامركزى حيث تقوم بوضع وتحديد المعايير وإدارة الإمتحانات القومية ونشر المعلومات للمستفيدين .

■ ماهى الأبحاث المطلوبة لتقييم لامركزية التعليم ؟

مطلوب أبحاث تجيب على التساؤلات الآتية :-

- ١- هل اللامركزية شىء جيد ؟
- ٢- كيف ينبغي تصميم وتطبيق اللامركزية كى تعطى أفضل النتائج ؟
- ٣- ما هو المطلوب بالضبط لتحويل ناظر المدرسة الذى لديه مسئوليات إدارية محدودة إلى قائد فعال للمدرسة ؟

٤- ما هى الظروف الواجب توافرها لتجعل لدى المعلمين دافعية للتعليم سويًا وتحسين أدائهم الجماعى بالمدرسة ؟

٥- ما هو المطلوب لزيادة مطالبه المستفيدين (أولياء الأمور) بتعليم يتسم بالجودة حتى يضغطوا على المدرسة لتحسين ؟ وما هى مدى مساندتهم بالمنازل لعملية التعليم ؟

٦- ماهى أفضل وسيلة لتحقيق إيجابيات الاستقلال الذاتى للمدارس ، خاصة فى الدول الفقيرة وخدمة العملاء الفقراء ؟

دراسة عن التضخم الوظيفي في الجهاز الإداري بالدولة بين المشكلة والحل

قدمت مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة الجيزة دراسة عن التضخم في الجهاز الإداري للدولة بين المشكلة والحل وقد تناولت الدراسة المشكلة على النحو التالي :

أن مسيرة التنمية في مصر مرت بخطوط وبرامج متعددة المجالات من أجل إحداث التغيير المطلوب في المجتمع لتحقيق الرخاء والرفاهية للمواطنين ، وتحققت لهذه المحاولات تحسينات كثيرة ، غير أنه مازالت هناك فجوة كبيرة بين مستوى الفعالية والكفاءة المنحقق في الجهاز الإداري للدولة ، ومازال الجهاز الإداري في مصر مصابا بمشكلات مزمنة تراكمت نتيجة الظروف التي مرت بها البلاد ولعل أهمها تضخم الجهاز الإداري وتشابك مكوناته ، ومن المؤكد أن استمرار هذا الوضع سوف يجعل كل الجهود المبذولة لحل مشكلات الجهاز الحكومي مجرد مضبعة للوقت ، ومما يوضح خطورة تلك المشكلة إصابة الجهاز الإداري بالتضخم والتزايد المستمر حيث تضاعف عددهم ٦ مرات منذ ١٩٦٦ حتى ١٩٩٨ حتى أصبح حاليا ٥.٥ مليون موظف بخلاف مليون موظف يعملون في شركات قطاع الأعمال العام.

■ إعداد مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة الجيزة

لكل ذلك أصبح التضخم الوظيفي في الجهاز الحكومي ظاهرة تستحق البحث والدراسة لإبراز أسبابها وأثارها السلبية وبعض الخطوات التي يمكن اتخاذها لمعالجة تلك المشكلة .

الفصل الأول (ملامح الجهاز الإداري للدولة وما يعانيه من مشكلات)

- مدخل تاريخي وتنظيمي واقتصادي وسياسي للجهاز الإداري

■ الجانب التاريخي : يؤكد الفحص والتحليل للواقع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع المصري أن هناك مجموعة من العوامل المتداخلة التي وجهت الحكومات المصرية إلى امتلاك جهاز بيروقراطي للربط بين الحكومي المركزي والوحدات المحلية المنتشرة بقري الجمهورية ، وذلك لانجاز الوظائف المختلفة وشهدت البيروقراطية المصرية نموا كبيرا خلال الفترة من ١٩٥٢ وحتى ١٩٧٠ وتعاضم دورها نتيجة حرص الفئة السياسية على إحداث تغييرات جذرية في بناء المجتمع المصري سواء في مجالات الزراعة وتوفير الخدمات الأساسية في التعليم والصحة والتموين وغيرها .

ومع إعلان التوجه الاشتراكي للنظام السياسي ابتداء من عام ١٩٦١ تضلل دور الدولة في الواقع الاجتماعي بصورة جعلت التضخم الحكومي البيروقراطي من أهم المعوقات التي تواجه المجتمع.

ومع ظهور التحول الليبرالي في السبعينيات واجهت البيروقراطية مرحلتين أحدهما في بداية السبعينيات حيث ركزت الفئة السياسية على جعل البيروقراطية كبش فداء لكل الأزمات في مجالات الاقتصاد والخدمات ثم في نهاية السبعينيات حيث كان الاتجاه إلى الإعلام عن تحسين وتطوير الجهاز البيروقراطي وتحريره من الروتين ويتضح من ذلك أن البيروقراطية ارتبطت

بالعديد من العوائق التي أدت إلى ضعف إنتاجيتها نتيجة زيادة العمالة على حجم العمل .

■ الجانب التنظيمي : ويتضمن هذا الجانب الهياكل التنظيمية والوظيفية وغيرها من لوائح المرتبات ومن خلال تتبع التاريخي لنشأة الوحدات أو تعديلها ، فإنه يمكن القول بأن البناء التنظيمي للبيروقراطية المصرية يتصف بغياب الربط والتنسيق بين مكوناته ، ومع تزايد الاتجاه نحو مركزية السلطة ، وتزايد تأثير الروتين على الإجراءات والانجازات مما انعكس في النهاية على تباطؤ حركة التنمية وهامشية دور القطاع الخاص فيها .

■ الجانب الاقتصادي :-

- مع وضوح محدودية الموارد الطبيعية عند النظر إلى متطلبات التنمية الاقتصادية ومع تزايد نصيب التكاليف الإدارية من مخصصات موازنة الدولة وانخفاض زيادة المرتبات ، فإن كل ذلك يبرز مدى الحاجة إلى التخفيض في النفقات الحكومية وكذلك أدى التفاوت الكبير في الرواتب بين العمل في القطاع الحكومي والخاص من ناحية أخرى إلى الاستنزاف المستمر للمهارات ، وكذلك أدى الارتفاع المستمر في معدلات التضخم إلى انخفاض القوى الشرائية لدى الموظفين.

■ الجانب السياسي أو الشرعي :-

لاشك أن الدور الحقيقي الذي يلعبه الجهاز البيروقراطي يتمثل في تنفيذ القرارات التي تصدرها الفئة السياسية ، ومع وجود قيود على الفئة السياسية على ترتيب الأولويات وفق حاجة التنمية والاستيعاب أجيال متعاقبة من الخريجين ومن ثم زيادة هائلة في موظفي الدولة ، وعدم القدرة على استخدام معايير موضوعية لتقييم الأداء وتحديد مستويات الأجور ، كل ذلك أدى إلى إضعاف قدرة الجهاز البيروقراطي على المساهمة في عملية التنمية .

■ تلخيص : علاء عسل

■ باحث بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

ونتيجة لكل ذلك ومع توجه الحكومة في الفترة الأخيرة إلى توسيع دور القطاع الخاص في عملية التنمية ، يجب تدعيم التوجه الحالي لتخفيف التدخل السياسي في إدارة المنظمات ومنح القيادات بها مزيدا من حرية العمل وفق آليات السوق .

- ملامح النظام الإداري في وحدات الجهاز الإداري للدولة .

تعتبر إدارة التنمية الأساسية الذي يضطلع به الجهاز الإداري للدولة ، ومن ثم فإن تطويرها هو عصب العمل الإداري الجديد .

- ويكمن تصنيف الوظائف التي يتولاها الجهاز الإداري في مصر إلى :-

■ الوظائف التقليدية :- كالدفاع والشئون الخارجية للدولة .

■ وظائف الخدمات :- خدمات مادية

كالرعاية الصحية وخدمات معنوية كالتعليم

■ وظائف التخطيط والتنظيم : كوضع الخدمة الشاملة والبحث العلمي .

■ وظائف الرقابة :- وتشمل الرقابة على الإنفاق العام وتوزيع الأموال العامة .

■ وظائف تنمية الاقتصاد القومي :- وقد ظهرت نتيجة تدخل الدولة في مجال الإنتاج ،

المتغيرات المؤثرة على الجهاز الحكومي ، ومن أبرزها :-

■ تطوير التشريعات الوظيفية للعاملين .

■ التحول الاشتراكي وقد أخذت به الدولة

لحل لتحقيق الكفاءة والعدل وانشأت قطاع

عام قوى قادر على السيطرة على أدوات

الإنتاج وقد استلزم ذلك التوسع في وظائف

الحكومة ، هذا بالإضافة إلى مهام تنمية

الاقتصاد القومي في شتى المجالات ، ولقد

كان لكل ذلك أثره البالغ في زيادة الأعباء

على الجهاز الإداري وتضخم هيكله التنظيمي

والوظيفي .

■ اتجاه الدولة نحو الانفتاح الاقتصادي

:- وقد تم إفساح مجال أكبر للقطاع الخاص

والمنظمات غير الحكومية مع تقليص الدور

الاقتصادي للدولة (يقوم القطاع الخاص

حاليا بتنفيذ ٦٥٪ من خطة الدولة)

■ التطورات الفنية والتكنولوجية المتلاحقة

في ثورة المعلومات وقد ترتب على تلك

التطورات المتلاحقة في تكنولوجيا المعلومات

تزايد الضغوط لرفع مستوى كفاءة القطاع

الحكومي ، مما يستلزم وضع خطة قومية

البحث العلمي ، ولاحتياج الجهاز الإداري إلى

نوعية جديدة من الوظائف وإحداث تغييرا في

دوره وحجمه وأساليب عمله . تشخيص

وتحليل مشكلات الجهاز الحكومي بالتركيز

على مشكلة التضخم الوظيفي :-

يدور الجهاز الحكومي في فلك عدة

مشكلات مزمنة تراكمت نتيجة لظروف

مختلفة مرت بها البلاد، ومن أهم تلك المشكلات التي تواجه الجهاز الإداري هي:-
تضخم حجمه وزيادة عدد العاملين عن احتياجات العمل الفعلية، ولهذا التضخم مدلول يتعلق بخلل في تخصيص الموارد على المستوى القومي.

ويمكن وضع خطط طويلة ومتوسطة وقصيرة الأجل لمواجهة التضخم الوظيفي، بحيث يمكن تخفيض أعداد العاملين المدنيين بالدولة بما يتلاءم مع احتياجات العمل الفعلية

الفصل الثاني: التضخم الوظيفي

- مفهوم التضخم الوظيفي :- ويعنى الحالة التي يكون فيها عدد العاملين في موقع عمل معين أكبر من طاقة العمل الفعلية، وهذا يعنى أن نفس العمل يمكن أن يؤدي بعدد أقل من العاملين دون أن يكون لهذا التخفيف أثر سلبي على العمل.

والتضخم بهذه الصورة لا ينحصر فقط في ارتفاع عدد العاملين بنسبة أكبر من حجم العمل بل بتوفير النوعيات الضرورية من المهارات اللازمة لتنفيذ العمل.

- كيفية حدوث التضخم الوظيفي :-

إن ضعف الأداء وبطئه وتأخير العمل بسبب كثرة الاختناقات لمجالات العمل الأخرى وخاصة في قطاع الإنتاج مما يؤثر سلباً على أجمالى النتج المحلى، ولاشك إن هذه الظروف هي التي تخلق المناخ الملائم للتضخم الوظيفي، والواقع الفعلي في كثير من مواقع العمل بالدولة يشير إلى أن ظاهرة التضخم الوظيفي هي في واقع الأمر مزيج من سلوك الإدارة وسلوك العاملين، فسلوك الإدارة بعدم الإشراف الدقيق وملاحظة العمل يؤدي في النهاية إلى توظيف أعداد تفوق حاجة العمل الفعلية، وسلوك الأفراد الذي ينم عن عدم الجدية في العمل والتراخي واللامبالاة يعكس إلى أن عدد المؤكل إليهم أداء العمل يقل عن طاقة العمل الفعلي.

التضخم الوظيفي والتنمية:-

- نظرة اقتصادية على التضخم الوظيفي .
الأسباب الحقيقية لتوظيف أعداد من القوى العاملة تتشعب إلى جوانب اقتصادية وسياسية واجتماعية، ومن أهم هذه المنطلقات زيادة الإنتاج واستغلال الموارد الاقتصادية ومحاربة البطالة

- التضخم الوظيفي بين الدول النامية والمتقدمة :-

لا يبدو التضخم الوظيفي بالنسبة للدول المتقدمة من المشاكل الأساسية التي تواجه اقتصادياتها، فطبيعة تلك الدول وأنظمتها الاقتصادية سواء كانت رأسمالية أو تخطيط مركزي لا تدع مجالاً للتضخم الوظيفي يؤثر على اقتصادياتها ويعتبر التضخم الوظيفي داء من أدواء الدول النامية أكثر مما يكون داء تتصف به اقتصاديات الدول المتقدمة .

- التنمية والتضخم الوظيفي

لاشك أن جميع الدول النامية تحاول السعى

في طريقها للتنمية الاقتصادية، ولاشك أن هذا يؤدي إلى تغييرات جذرية في التركيب الاقتصادي، وزواثر بالغ على العمالة من حيث نوعيتها وعلى مواقعها الجغرافية، ولاشك أن التنمية الاقتصادية تؤدي بالضرورة إلى تقليل نسبة مشاركة القطاع الزراعي في أجمالى النتج المحلى مع زيادة نسبة مشاركة الصناعة وباقي قطاعات الخدمات ويتطلب ذلك زيادة في عدد العاملين والتي يتطلبها التطور الاقتصادي .

- التضخم الوظيفي عقبة في طريق التنمية ولاشك في أن أثر التضخم الوظيفي السلبي يمتد في نطاق عمل الموظف الواحد إلى الوحدة التي يعمل فيها وإلى القطاع الذي تنتمي له الوحدة ومن ثم إلى الاقتصاد القومي بأكمله، فانخفاض إنتاجية الفرد نتيجة للتضخم الوظيفي يمتد أثره إلى انخفاض في أجمالى النتج المحلى ويؤثر على التكوين الراسمالي .

ويمكن وصف التضخم الوظيفي بأنه مصدر تعويق جديد للتنمية الاقتصادية في الدول النامية

التضخم الوظيفي والتعليم :-

يعد التعليم استثماراً قومياً يعمل على إعداد القوى البشرية التي تنهض بمشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهناك ارتباط وثيق بين السياسة التعليمية وبين سياسة التوظيف والتي تتأثر إيجاباً أو سلباً بمخرجات التعليم، وبالنظر إلى الواقع الفعلي يتبين لنا عدم ارتباط السياسة التعليمية باحتياجات التنمية القومية مما نتج عنه عدم الاستفادة بالقوى البشرية وحدث تضخم وظيفي .

- ومما يثير القلق حول كفاءة العملية التعليمية :-

١ - قصور الارتباط بين مناهج التعليم وبين احتياجات التنمية

٢ - عدم الاستيعاب الكامل لمن هم في سن الإلزام .

٣ - ندرة القيادات الإدارية الفعالة لإدارة المدارس .

٤ - ارتفاع كثافة الفصول وانتشار الدروس الخصوصية .

- ظاهرة التضخم الوظيفي بالأرقام:-

تراكمت الظروف المختلفة التي مرت بها مصر، وأفرزت العديد من السلبيات التي علقت بالجهاز الإداري للدولة وهي
أولا تطور أعداد العاملين بالقطاع الحكومي :-

ارتفع عدد العاملين المدنيين بالدولة من ٩٣٢ ألف عام ١٩٦٦ إلى ٥/٣٥٥/٢/٧ في يناير ١٩٩٨ بخلاف مليون في القطاع العام أى زيادة قدرها ٤,٦٣١ مليون موظف على مدى ٣٢ عاماً أى بزيادة قدرها ١٤٥,٣١ ألف موظف سنوياً .

وتشير آخر الإحصائيات لسنة ٢٠٠٦

ثبتت أعداد الموظفين عند حوالي ٥,٥ مليون موظف، وهذا مما يثير الدهشة أن يظل هذا العدد ثابتاً على مدى الست سنوات الماضية، فهل لم يخرج أحد على المعاش أو يتوفى أحد؟، ولكن التفسير المنطوق لذلك انه تم تعيين موظفين جدد في الجهاز الإداري بالدولة

ثانياً: تطور أعداد العاملين بالدولة حسب القطاعات المختلفة :-

- بلغت اعلى زيادة بالنسبة لإعداد العاملين بالجهاز الإداري في قطاع التعليم والبحوث والشباب وقد بلغت ٢١٨٤٧٠٠ موظف "

- يليها قطاع الأمن والعدالة "٧٣٤٩١٢"

- يليها الخدمات الصحية والقوى العاملة "٦٢٤٤٦٤"

- بينها أقل قطاع هو السياحة "٢٣٤٧" موظف

- وبالنظر إلى قطاع الإدارة المحلية تبين انه أكثر الوحدات مهاناه من التضخم الوظيفي وقد وصل عدد العاملين به إلى حوالي ٣ مليون، ٤٧ ألف عامل .

- وقد اعد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بياناً انتهى إلى النتائج الآتية :-

- جملة الوظائف الممولة " ٥٥٠٥٨٣٠ " وظيفة

- مشغول ٥,٥ مليون موظف

- شاغر ٣٦٦٥٨١ درجة سواء لمعايير أو مميزين أو أجازات خاصة .

ثالثاً :- تطور الأجور والمرتبات في الجهاز الحكومي :-

- من الملاحظ زيادة الأجور والمرتبات منذ عام ١٩٩٢/٩٢ حتى عام ١٩٩٧/٩٦ بمعدل ٨٦٪، حيث كان أجمالى الأجور عام ٩٢/٩٢ حوالي ٢١ مليار جنية ثم بلغ عام ٩٧/٩٦ حوالي ٢٢ مليار جنية، وبلغت جملة الأجور في ٢٠٠٦/٢٠٠٧ حوالي ثلث ميزانية الدولة ويرجع التزايد العام للأجور إلى:-

- التزايد المستمر في أعداد العاملين .

- اتجاه الدولة لزيادة الأجور لمواجهة متطلبات المعيشة .

وقد ارتفع متوسط دخل الفرد العامل في الجهاز الحكومي في الفترة من ٩٢/٩١ حتى ١٩٩٨/٩٧ من ٢٢٥٨ جنية إلى ٤٤٣٩ جنية بمعدل قدرة ٤٣٦ جنية سنوياً تقريباً .
- النتائج السلبية للتضخم الوظيفي (العنصر البشري)

- قصور التدريب :- حيث أن سياسة التدريب تتناول سلوك وأداء الفرد من النواحي المهنية والوظيفية والاجتماعية على السواء .

- عدم فاعلية الحوافز:- يشكل ما يحصل عليه الفرد نظير عمله من أجور

وحواجز احد الأسباب التي تحدده مستوى معيشة ومكانته وقيمتة واحساسه اتجاه المنظمة التي يعمل بها .

- صعوبة تقييم الأداء :- أدى تزايد أعداد العاملين عن احتياجات العمل الفعلية وعدم مراعاة مدى تناسب مؤهلاتهم إلى صعوبة إتباع الأسلوب العملي في تقييم الأداء وذلك لعدم استناد نظم تقييم الأداء المعمول بها إلى معيار محدد ، وكذلك للالتجاء العام نحو استخدام طريقة واحدة للتقييم ألا وهي تقارير الكفاية، وكذلك بتوحيدها بغض النظر عن طبيعة الأعمال في الوحدات الحكومية .

(الفصل الثالث)

سياسة الإصلاح الإداري ومدى فعاليتها في حل مشاكل الجهاز الإداري

عامة والتضخم الوظيفي خاصة .

- مداخل الإصلاح الإداري ، ويهدف برنامج الإصلاح الإداري إلى :-

- نقل وحدات الجهاز الإداري إلى حالة أكثر ديناميكية .

- تطوير الأداء وتحسين صورة وحدات الجهاز الإداري .

- ويتم تنفيذ برنامج الإصلاح الإداري في ضوء الاعتبارات الآتية :-

- الجهاز الإداري ليس نظام مغلقا وإنما نظام مفتوح .

- الإصلاح الإداري لا يتحقق بالنقل العشوائي لصور من المؤسسات التي أثبتت جدواها .

- الإصلاح الإداري في معناه الشامل لا يهدف إلى تطوير العمل الإداري وإنما إلى كل مكونات الجهاز الإداري .

- الإصلاح الإداري عملية أساسها الإقناع ، وعملية جماعية .

أولا - المدخل السياسي :- ويعتمد على دعم وتأثير كامل من القيادة السياسية انطلاقا من دورها المؤثر في الإصلاح الإداري وتتركز الجهود في إعادة النظر في النظم الحزبية والبنيان الهيكلي التشريعية .

ثانيا :- المدخل التشريعي ويكون له تأثير على الجهاز الإداري من خلال :-

دعم قدرة الجهاز الإداري من خلال تنظيم العلاقات بين وحدات الجهاز المختلفة

ثالثا :- المدخل التنظيمي والهيكلية ، ويعتمد على تصميم الهياكل التنظيمية ومراجعتها .

رابعا :- المدخل البشري ، ويعتبر عصب أي منظمة وهم عناصر الإنتاج ويعتبر جوهر المشكلة الإدارية .

- المحاور الأساسية لبرنامج الإصلاح الإداري .

أولا :- تطوير الخدمات الحكومية وتبسيط إجراءات العمل .

ثانيا - تطوير وتحديث نظم ولوائح العمل

ثالثا - اختيار وإعداد القيادات الإدارية .

رابعا- إنشاء قواعد البيانات ونظم المعلومات

باستخدام التكنولوجيا الحديثة .

خامسا- تنمية الموارد البشرية وتدريبها .

سادسا- الاستخدام الأمثل للعمالة .

سابعا- تطوير التشريعات الوظيفية للعاملين .

ثامنا- تحسين مستويات الأجور والمكافآت والحوافز .

تاسعا- التطوير التنظيمي لهياكل وحدات الجهاز الإداري للدولة .

عاشرا - تطبيق مبادئ الثواب والعقاب وتقييم الأداء والمتابعة والمحاسبة على النتائج .

- أفاق تطوير مستقبلية في تجارب الإصلاح الإداري ومنها:-

من أهم تلك الأفاق والتي تحتاج التجارب العربية أن تأخذ بها لتطوير منظومة الجهاز الحكومي:-

أولا: تبني توجه استراتيجي محدد مشتق عن التوجه الاستراتيجي للتنمية بشكل عام .

ثانيا : الحصول على دعم سياسي من رئاسة الدولة، وأن يكون كل وزير في وزارته مسؤول عن تحقيق الإصلاح والتطوير في وزارته .

ثالثا :- تبني مفهوم الأداء المؤسس والنوذج النهائية لعمل الأجهزة الحكومية .

رابعا: توافق جهود الإصلاح الإداري بجهود موازية لتطوير منظومة المساءلة التي يخضع لها الجهاز الحكومي .

خامسا : إعادة تشكيل الهيكل العلوي وتطوير أسلوب عمل مجلس الوزراء .

سادسا :- تضافر جهود الأجهزة المختلفة والدراسات غير التقليدية التي تقوم بها أجهزة التطوير .

سابعا:- وجود قدر كافي من التكامل والترابط بين العناصر المختلفة التي تحويها هذه الجهود .

ثامنا:- الإصلاح المالي وإصلاح نظام الموازنة والتركيز على تلج النفقة مع عنصر النفقة .

تاسعا : - إعادة تشكيل ادوار ومعايير عمل الأجهزة المركزية للرقابة مثل الجهاز المركزي للمحاسبات، وأجهزة الرقابة الإدارية ، وأن تمتد الرقابة للأداء النهائي ولا تكتفي بمراقبه لوائح وإجراءات لنظم العمل .

- عقبات أساسية أمام جهود الإصلاح الإداري :-

أولا:- الاستيراد غير الواعي للنماذج الإدارية

• ثانيا :- رسمية وشكلية جهود التطوير الإصلاح الإداري .

ثالثا :- الرسمية الشكلية وجهود الفكر الإداري .

رابعا :- السيطرة الوهمية غير المهنية لأجهزة الضبط والرقابة .

خامسا :- جهود اجتهادية متفرقة تبادل إلغاء الجهود فيها بينها .

- نتائج الدراسة :-

انتهت الدراسة إلى أن الأسباب الجذرية للتضخم الوظيفي في وحدات الجهاز الإداري للدولة تتلخص في :-

- التضخم التنظيمي بالجهاز الحكومي .

- الفاقد التنظيمي .

- قصور التنسيق بين احتياجات العمل ومتطلبات التنمية وبين الموارد البشرية المتاحة .

- تراكمية سياسة تشغيل الخريجين .

- صعوبة تحديد معدلات أداء ومقررات الوظائف بالجهاز الحكومي .

- قصور الترابط بين توصيف وتقييم الوظائف وطبيعة العمل الإداري .

- التوصيات :-

تقتصر التوصيات على عدد قليل منها وهو ما يمكن أن نطلق عليها

الوصايا العشر، وهي:-

- وقف تعيين موظفين جدد في الجهاز الإداري للدولة حتى نقترب من العدد الأمثل والذي يتراوح في الدول المتقدمة (موظف لكل ٤٠٠/٦٠٠ مواطن) بدلا من موظف لكل ١١ موطن .

- تطوير سياسة التعليم في مصر حتى تتماشى مع سوق العمل المحلي .

- إعطاء القطاع الخاص مساحة أكبر في تنفيذ خطط التنمية .

- تطوير سياسة الأجور والحوافز .

- المضي في الإجراءات الهيكلية، والتنظيمية التي تقوم بها أجهزة الدولة المختلفة .

- إلحاق وظائف الخدمات المعاونة في الجهاز الإداري للدولة، والتي تبلغ نسبتها حوالي ٢٠٪ من قوة العمل في الجهاز الإداري في الدولة ، لشركة قطاع خاص تتولى هذه المسؤولية نيابة عن الحكومة .

- ضغط عدد الوزارات وهيكلها الداخلية إلى الحد الذي يتناسب مع الدور الجديد لجهاز الإداري .

- تطوير سياسة تقييم الأداء على كافة المستويات بناء على معدلات أداء موضوعية على أساس خمسة مقاييس رئيسية حسب طبيعة العمل وهي الجودة والكمية والوقت والتكلفة والحاجة للإشراف .

- دراسة أسواق العمل الخارجية وخاصة العربية والإفريقية وتقرير احتياجاتها من العمالة .

- والنتيجة أن أي إصلاح لن يتم إلا بإصلاح إداري شامل ومستمر ولا يعني ذلك تغيير الأشخاص فقط ولكن الأهم هو تغيير العقول وطريقة التفكير وأسلوب العمل داخل كل منظمة حكومية

وفود عربية وأجنبية تزور الجهاز



■ أعد التقرير: ماجدة عطية

■ مدير عام العلاقات الخارجية

وأوضح مستشار رئيس الجهاز وأن حل مشكلة تسرب العاملين من الوظائف الحكومية يفضل أن يتم من خلال استصدار قرارات وزارية وليس من خلال تعديلات القوانين لما يحققه ذلك من مرونة في أحداث التعديلات المطلوبة ونظراً لاختلاف وظائف الندرة من حين لآخر . وأشار إلى أهمية تعديل بطاقات وصف الوظائف لمراعاة المواصفات الجيدة لدى إعدادها بحيث تتضمن الوصف الدقيق لواجبات ومسئوليات الوظيفة وتحديد مطالب التأهيل اللازمة لشغلها .

- ثم تطرق الحوار إلى مجال التدريب ومدى إمكانية تحقيق التعاون بين الدولتين في هذا المجال ولإمكانية التي يتيحها الجهاز للأشقاء العرب من خلال البرامج التي يتولي مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي التابع للجهاز إعدادها وتنفيذها .

استقبل د . صفوت الفحاس رئيس الجهاز مؤخراً وفد صيني برئاسة المفوض السامي لوزارة شؤون العاملين الصينية بهدف تعزيز أواصر التعاون بين مصر والصين وتفعيلاً لاتفاقية التعاون الموقعة بين الجهاز ووزارة شؤون العاملين الصينية في مجال إدارة شؤون العاملين والإدارة العامة . . . وحضر اللقاء الأستاذة أميرة حتاتة، رئيس الإدارة المركزية لشؤون مكتب رئيس الجهاز والأستاذة نبيهة عبد الباقي أمين عام الجهاز والأستاذة ماجدة عطية مدير عام العلاقات الخارجية بالجهاز .

مدير عام المكتب الفني برئاسة الجهاز والسيدة ماجدة عطية مدير عام العلاقات الخارجية

- وأوضح المسئول العماني أن العاملين بالوظائف الحكومية بسلطنة عمان مخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية لسنة ١٩٨٤ ويتم حالياً إعداد لائحة يتم اعتمادها من لجنة الخدمة المدنية :-

- وأن وظائف الندرة في سلطنة عمان تنحصر في وظائف المهندسين والمراقبين الجويين والأطباء والعاملين في مجال الحاسب الآلي حيث يتم تدريبهم بالوظائف الحكومية ثم يتم اجتذابهم من خلال القطاع الخاص وتشكل ذلك مشكلة حيث أنه بموجب قانون الخدمة المدنية العماني يتحدد الأجر بوظائف الحكومة وفقاً لشرائح معينة لا يمكن تجاوزها والبدل الوحيد الذي يتقاضاه بعض العاملين بالقطاع الحكومي هو بدل طبيعة العمل . وتساءل سيادته عن كيفية حل تلك المشكلة من خلال تجربة مصر في هذا المجال .

قد تناول رئيس الوفد الصيني الحديث عن سوق العمل وقال إنه حديث نسبياً في الصين فهناك نوعين من العاملين بسوق العمل الفنيين و المهنيين وتشرف وزارة شؤون العاملين الصينية على العاملين الفنيين التخصصيين . وقد واجهت الصين مشكلة واقعية هي توظيف الخريجين فمئذ عدة عقود كان يتم تكليفهم من الحكومة وقد تم تغيير أسلوب توظيفهم الآن فهم يبحثون عن العمل في سوق العمل والهيئات أو الأجهزة الحكومية تبحث عن الموظفين أيضاً في أسواق العمل . لذا فإنه يتم تنظيم جلسات توظيف بشكل دوري أو شبه دوري بهذا يمكن لمعظم الخريجين إيجاد فرص العمل الملائمة لهم، لكن في نفس الوقت فإن الصين تواجه ضغوطاً في توفير فرص العمل لضخامة عدد السكان ففي عام ٢٠٠٧ نجد أن هناك أربعة مليون وسبعمائة ألف خريج لم يتوفر عمل إلا لنسبة ٧٠ ٪ فقط منهم. أما في عام ٢٠٠٨ فيمكن أن يصل عدد الخريجين إلى خمسة مليون إضافة إلى الخريجين الذين لم يجدوا عملاً في السنة الماضية مما يشكل ضغطاً على الحكومة فوزارة شؤون العاملين تساعد الحكومة على توفير فرص عمل للخريجين كما تعمل على حل تلك المشكلات مع وزارة التربية ووزارة العمال وأحياناً تقوم الوزارة بتكليفهم بالعمل في أماكن ريفية للقيام بالعمل في مجال التدريس أو مجال التكنولوجيا الزراعية أو المستشفيات الريفية وهؤلاء الخريجين لا يتقاضون رواتب كبيرة لكنهم يحصلون على علاوات ومكافآت يتم اعتمادها من قبل الدولة ومن خلال هذه التجربة تزيد كفاءتهم في العمل مستقبلاً .

كما زار الجهاز مؤخراً وفد من وزارة الخدمة المدنية لسلطنة عمان . وقد حضر اللقاء الاستاذ حسن عبد السلام مستشار رئيس الجهاز ، الاستاذ مصطفى التهامي



سلوكيات المواطنة التنظيمية وأثرها على أداء المنظمات



إعداد: نورا الهدى توكل
باحث أول بالجهاز

تتزايد الحاجة في الوقت الحاضر إلى القدرات الإدارية الفعالة أكثر من أي وقت مضى نظراً لما تشهده البيئة المحلية والعالمية من متغيرات تحتم توافر عدداً من المهارات في القدرات تمكنها من مواكبة العصر والتكيف مع هذه المتغيرات والتغلب عليها. كذلك فإن انتشار سلوكيات المواطنة التنظيمية بين المديرين في كافة المستويات الإدارية يؤدي إلى انتشارها بين العاملين باعتبار أن القائد نموذج وأسوة يقتدى به.

العمل بدقة أو العمل وقت إضافي لإنجاز المهام دون أجر).

٥- الكياسة واللباقة Courtesy

وهي عبارة عن سلوك يهدف إلى حل المشاكل بين العاملين وبعضهم أو المتعاملين معها من خارج المنظمة وإدراك الفرد مدى تأثير سلوكه على الآخرين ، وتجنب إثارة المشاكل معهم.

وتبرز أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية في قدرتها على تطوير كفاءة وفعالية المنظمة من خلال المقترحات اللازمة للتطور والتكيف مع التقنيات الحديثة وما أوجدته من تحديات تستوجب تهيئة مناخ تنظيمي يستطيع المعيشة والتعامل مع الضغوط الخارجية المفروضة - ومن هنا جاءت أهمية العنصر البشري وجهوده ليست الرسمية فحسب بل أكثر من ذلك وهي قدرته على العطاء لأن النشاطات التي يقوم بها خارج نطاق الأدوار المحددة وظيفياً هي التي تقود إلى الإبداع والتميز وهو أساسي لاستمرار المنظمة وتحسين فعاليتها.

ولسلوكيات المواطنة التنظيمية محددات وعوامل تؤثر في ظهور أو اختفاء هذا السلوك بالمنظمات نذكر فيما يلي أهمها:

- الرضا الوظيفي: فهناك علاقة إيجابية بين رضا العاملين عن عملهم أو ما يحصلون عليه من مردود سواء مادي أو معنوي تؤدي إلى السلوك التطوعي كمساعدة الزملاء والمحافظة على موارد المنظمة لأن هذا السلوك ما هو إلا عملية تبادلية لأولئك الذين أحسنوا تقييم عمله ، وذلك وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي وهي أن الأفراد يميلون إلى مبادلة ما يفيدهم بالمثل.

وتحقيق أهدافها.

البعد الثالث: المشاركة التنظيمية

ويقصد بها الاهتمام بشئون المنظمة كحضور الاجتماعات وإبداء الرأي والمقترحات التي تثري وتسهم في تحسين أداء وتطوير المنظمة وحماية مواردها.

ونظراً لأن سلوكيات المواطنة التنظيمية تطوعية تنبع من ذاتية الفرد فإنه لا يمكن محاسبة العاملين على عدم القيام بها.

والسؤال هنا هل هناك أنماط أو صفات تميز سلوكيات المواطنة التنظيمية وتدل عليها ؟

والجواب أن هناك الكثير منها ونذكر بعضها على سبيل المثال:

١- الإيثار altruism

وهو السلوك الموجه لمساعدة الآخرين داخل المنظمة لأداء وظائفهم دون مقابل دون توقع أي نوع من أنواع المكافأة.

٢- قيم المواطنة Civic Virtue

وتعني السلوكيات التي يقوم بها الفرد بهدف المشاركة الفعالة في المنظمة كتقديم مقترحات تفيد تطوير المنظمة وتأدية العمل بشكل يساعد في المحافظة على سمعة منظمته.

٣- الروح الرياضية Sportsmanship

وتعني قيام الفرد بالمهام المطلوبة منه تحت أي ظروف دون أي شكوى أو تذمر.

٤- وعي الضمير Conscientiousness

وهو سلوك يتعدى الحد الأدنى لمهام الدور الرسمي للفرد (كإتباع تنفيذ لوائح

ماذا تعني سلوكيات المواطنة التنظيمية ؟

المواطنة التنظيمية هي أحد مفاهيم السلوك التنظيمي التي أفرزها الفكر الإداري المعاصر والتي ظهرت حديثاً على المستوى العالي ، وتعني الالتزام التطوعي من العاملين بالمنظمة نحو منظماتهم والعمل على نجاحها وتحقيق أهدافها بدافع شخصي منهم وبأساليب تتعدى أدوارهم الرسمية ومتطلبات وظائفهم بل وتفوق المهام المطلوبة منهم، ودون أن يكون ذلك مفروضاً بقوانين ولوائح عمل المنظمة، ودون ارتباط هذا السلوك بالحصول على مردود مادي أو معنوي مقابل ذلك (مكافآت/ علاوات/ ترقية). أي إنه سلوك حر تلقائي واختياري في طبيعته متروك لحكم تقدير الفرد في أن يمارسه أو يمتنع عنه .. وتشبه سلوكيات المواطنة التنظيمية إلى حد كبير سلوك المواطن الصالح في مجتمعه بأداء بعض الأعمال الخيرية سواء كانت هذه الأعمال لأفراد معينين أو أعمال موجهة نحو المجتمع ككل بهدف تحقيق الصالح العام - ويرى البعض أن سلوكيات المواطنة التنظيمية تشمل ثلاث أبعاد:

البعد الأول : الطاعة

ويعني قبول جميع لوائح وقوانين المنظمة والتوصيف الوظيفي و التدرج الرئاسي والسياسات المتبعة في شئون العمل والعاملين.

البعد الثاني : الولاء

وهي عبارة عن التوحد مع رؤية المنظمة وقادتها والدفاع عن مصالحها والتعاون مع الآخرين لخدمة مصالح المنظمة

- الولاء التنظيمي: يؤثر الولاء التنظيمي تأثيراً كبيراً و يشكل محدداً أساسياً لسلوك المواطن التنظيمية حيث يكون مسئولاً عن السلوك الغير معتمد علي مكافأة أو عقاب لأن سلوك الإيثار عند الموظف يشير إلي شدة ولاء الموظف لمنظمته التي يعمل بها والتوحد معها والاندماج فيها وبذلك أقصي جهد لنجاحها وتحقيق أهدافها.

- العدالة التنظيمية: وتعني عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة التعاملات فإن وجدت فإنها تؤدي إلي إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية مما يؤثر إيجابياً في تكوين سلوكيات المواطن التنظيمية نتيجة لشعور العاملين بالمساواة تجاه منظمته والانخراط في الممارسات التطوعية غير الرسمية.

- القيادة الإدارية: مما لا شك فيه أن سلوكيات المواطن التنظيمية التي يقوم بها القادة في مختلف المستويات الإدارية لها انعكاساتها علي قيم وأفعال وسلوك المرؤسين الذين يقتدون بهم فالقائد التحويلي يعمل دوماً علي حقن موظفيه للقيام بأكثر مما هو متوقع منهم وذلك بالتأكيد يعظم الثقة بينه وبينهم حين تتفق أقواله مع أفعاله. وأيضاً العلاقة الاجتماعية المتبادلة بين القائد والأتباع كلما كانت أكثر انسجاماً أدى ذلك إلي زيادة سلوك المواطن التنظيمية، وهناك أيضاً علاقة إيجابية بين تماسك جماعة العمل وسلوك المواطن التنظيمية.

- الثقافة التنظيمية:

مثل الثقافة التنظيمية أهم العوامل المؤثرة في سلوك الأفراد سواء العاملين بها منذ فترة طويلة أو العاملين الجدد، فإذا كان السائد في المنظمة ممارسة العاملين بها أنماطاً من السلوكيات التطوعية ويشجعون علي القيام بذلك، فإن جميع العاملين بها

سيتأثرون بذلك وسينعكس أيضاً علي سلوكهم وأفعالهم - أما إذا كانت القيم التنظيمية تؤكد أن يقوم الموظف بما هو مطلوب منه

فقط وأي أدوار أخرى ينظر إليها

بعين الشك والريبة، فسيؤدي ذلك إلي أن يكون حجم الممارسات التطوعية محدوداً للغاية تبعاً للاعتقادات التي تقوم عليها هذه الثقافة، وعليه فإن الثقافة التنظيمية تؤثر إما سلبياً أو إيجابياً علي سلوك المواطن التنظيمية.

- الدوافع الذاتية:

ويقصد بها حاجات الفرد الداخلية للإنجاز وتحقيق الذات والتي تحرك وتوجه سلوكه دون توقع الحصول علي حوافز مادية، وترتبط الدوافع الذاتية بسلوكيات المواطن التنظيمية من خلال قيامه بالإنخراط في ممارسات تطوعية في مجال عمله خارج الدور الموصف له رسمياً وذلك لأنها تشبع حاجاته الداخلية المتمثلة بالإنجاز وتحقيق الذات.

- السياسة التنظيمية:

وتعني النشاطات التنظيمية الداخلية الغير رسمية والهادفة إلي إيجاد واستخدام المصادر المختلفة للقوة لتحقيق المصالح الذاتية والسيطرة علي الآخرين، ويتناقض هذا السلوك مع الأسس التي يقوم عليها سلوك المواطن التنظيمية حيث تقل الممارسات التطوعية في المنظمة بزيادة حدة هذه السياسة نظراً لما يصاحب ذلك من ضعف الرضا الوظيفي وضعف الثقة في النظام، و الإحساس بضعف العدالة التنظيمية وكل ذلك يرتبط ارتباطاً قوياً بسلوك المواطن التنظيمية.

- أساليب مراقبة الأداء

وصلت الدراسات والأبحاث إلي وجود علاقة إيجابية بين مراقبة الأداء وبين سلوكيات الدور الرسمي، في حين أنها ترتبط بعلاقة سلبية مع سلوكيات المواطن التنظيمية، أي أنها تؤدي إلي تقليل

هذه السلوكيات، ويرجع ذلك إلي أن أساليب مراقبة الأداء تمثل رقابة مباشرة علي الموظف من قبل رئيسه المباشر ويؤدي ذلك إلي تقليل شعور الموظف بالحرية والمسئولية الشخصية مما يؤدي بدوره إلي تخفيض الجهود المبذولة وعدم المشاركة في السلوكيات التطوعية وتركيزه فقط علي أداء مهام الدور الرسمي لوظيفته.

واختتاماً لما سبق نورد أن أدبيات الإدارة الحديثة أشارت إلي أن المنظمات التي تعتمد علي قيام العاملين بمهامهم الرسمية فقط هي منظمات ضعيفة وغير قادرة علي الصمود في الأجل الطويل، حيث أنه غالباً ما تحتاج المنظمات إلي قيام العاملين بمهام تتجاوز أدوارهم الرسمية الموصفة.

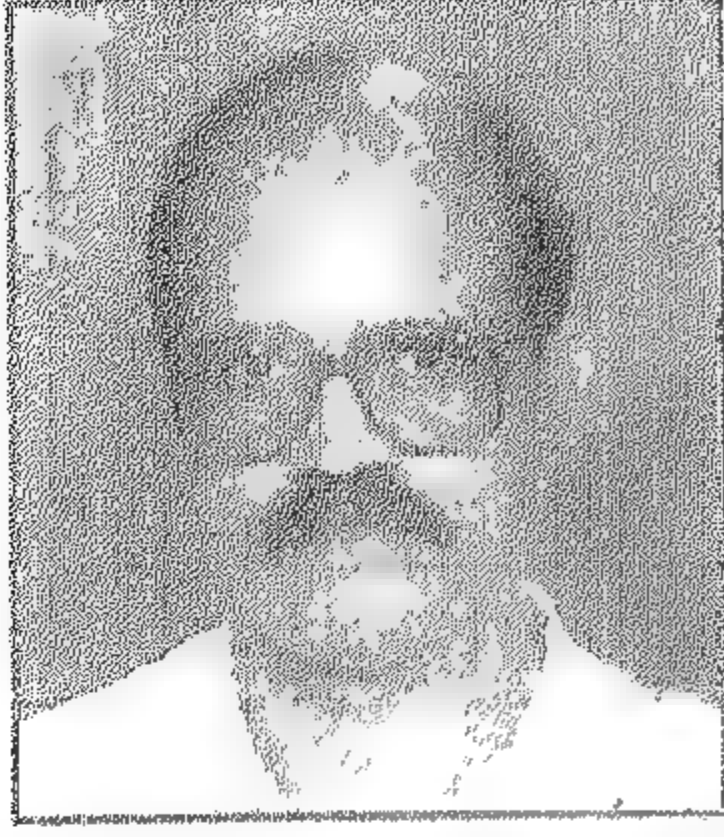
و يمكن القول أنه حتى يمكن زيادة سلوك المواطن التنظيمية بين العاملين في المنظمات فإنه يجب تهيئة المناخ التنظيمي الذي يساعد علي ذلك من إيجاد العلاقات الاجتماعية المتبادلة، والائتلاف بين القائد والأتباع، والتدعيم القيادي، والعدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي والعمل الدائم، والمشاركة في صناعة واتخاذ القرارات، وتجنب الصراعات..... الخ، و يتحقق ذلك عن طريق الاختيار الجيد للعاملين، والتدريب المستمر للعاملين والمديرين علي حد سواء، والاهتمام بالعاملين ورعايتهم اجتماعياً وصحياً وثقافياً، وتمكين العاملين، واختيار القيادات الإدارية المدربة علي فهم سلوكيات المواطن التنظيمية وكيفية اكتشافها والتنبيه بها والعوامل المؤثرة فيها سلباً وإيجاباً.

المراجع :

- ١ - مجلة العلمية للاقتصاد والتجارة - العدد الثالث سنة ٢٠٠٠ / كلية التجارة - جامعة عين شمس
- ٢ - المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة - العدد الأول سنة ٢٠٠١ / كلية التجارة - جامعة عين شمس
- ٣ - أ.د أحمد بن سالم العامري / محددات وآثار المواطن التنظيمية في المنظمات / مجلة الاقتصاد والتجارة / جامعة الملك فهد
- ٤ - مواقع متنوعة علي شبكة الانترنت



التظلم الإداري وأول إجراءات التقاضي



■ إعداد: د. عبد الخالق وهبه مصطفى
■ المدير العام بالجهاز

يصدر بعد مئـل " نما إلى علمي أنه لن تتم ترقية في حركة الترقيات التي تقوم شئون العاملين بإعدادها الآن " .
كما يجب أن يكون تقديم التظلم قبل اتخاذ إجراءات التقاضي في رفع الدعوى . هذا وقد أوجب المشرع أن يعلم العامل بالقرار الصادر في حقه أو الذي يمسه حتى يستطيع الطعن عليه .

وقد حددت وسائل العلم بالقرارات الإدارية بالوسائل الأربع الآتية :

١- نشر القرار المطعون فيه بالجريدة الرسمية .

٢- أو في النشرة المصلحية (لوحة الإعلانات بالمصلحة) .

٣- أو إعلان صاحب الشأن .

٤- أو العلم اليقيني لواقعي الذي يتوفر في حق العامل بتنفيذه القرار المتظلم منه .

فقرارات الإدارة التنظيمية هي قرارات عامة منجدة ولا يتصور حصر الأشخاص المخاطبين بها ومثل هذه القرارات يكفي فيها النشر للعلم بها ، ولا يلزم فيها الإعلان بالنسبة لهم .

وقرارات الإدارة الفردية هي القرارات التي تتجه إلى أشخاص معينين بذواتهم ، ولها تأثيرها المباشر على المركز القانوني للعامل مثل (الجزاءات) ومثل هذه القرارات لا تكفي فيها النشر بل يكون الإعلان إجراء ضروريا في هذه الحالة .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن العلم بالقرار الذي يقوم مقام النشر والإعلان يجب أن يكون علما يقينيا لا ظنيا ولا افتراضيا بأن يثبت علم صاحب المصلحة به شخصيا وفي تاريخ معلوم .

وصحة الإعلان تكون :

١- إما عن طريق الإرسال من الموظف المختص واثبات ذلك في الدفاتر .

٢- أو عن طريق توقيع صاحب الشأن

التظلم : لغة من مادة " ظلم " والظلم ضد العدل ، وهو وضع الشيء في غير موضعه ، وتظلم أي اشتكى ظلمه .

والتظلم : في الاصطلاح القانوني هو حق العامل في عرض تظلمه على جهة الإدارة طالبا منها إنصافه . أو هو كما تقول المحكمة الإدارية العليا كل ما يفيد تمسك المتظلم بحقه والمطالبة به .

على النحو التالي :

أولا : المتظلم (مقدم التظلم) :-

وهو الذي يتقدم بتظلمه إلى جهة الإدارة طالبا منها إنصافه .

ويشترط في المتظلم :

١- أن يكون من عداد العاملين بالجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتظلم منه .

٢- أن يكون التظلم مقدما باسمه لأنه هو الذي يطلب رد الحق إليه .

٣- أن يكون صاحب مصلحة شخصية ومباشرة وقت تقديم التظلم . فلا يقبل تظلم من طعن في حركة ترقيات في غير مجموعته الوظيفية - أو في قرار منع أخيه من السفر .

ثانيا : التظلم :-

وهو الطلب الذي يتقدم به العامل لجهة إدارية .

ولا يشترط في التظلم شكل خاص ، فيجوز أن يكون على ورقة عادية أو في صورة برقية أو في صورة إنذار على يد محضر كما استقر الرأي قضاء على أن طلب المعافاة من رسوم الدعوى المزمع إقامتها يقوم مقام التظلم في جميع أثاره .

ولكن مع ذلك يجب أن يشتمل التظلم على البيانات الآتية :

أ - اسم المتظلم ووظيفته وعنوانه .

ب - تاريخ صدور القرار المتظلم منه وتاريخ نشره في الجريدة الرسمية أو في الوقائع المصرية أو في النشرة المصلحية أو تاريخ إعلان المتظلم به .

ج - موضوع القرار المتظلم منه والأسباب التي بني عليها التظلم ، ويرفق بالتظلم الأوراق والمستندات التي يرى المتظلم تقديمها .

إذ يجب أن يشتمل التظلم على البيانات التي تمكن جهة الإدارة من فحصه وهو ما حددته المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الدولة رقم (٧٢) لسنة ١٩٧٣ سالف الإشارة إليه .

ثالثا : المتظلم منه :-

وهو القرار الإداري الذي يتظلم منه العامل ، فأي إجراء يتخذه العامل قبل صدور القرار المتظلم منه لا يمكن أن يعتبر تظلما لأنه لا يمكن افتتاح الخصومة بقرار لم

الغرض من التظلم :

التسهيل على العاملين وتجنب مشقة التقاضي بإنهاء المنازعة في مراحلها الأولى إن رأت أن المتظلم له الحق في تظلمه .

تخفيف العبء على المحاكم . أنه يتمشى مع اعتبارات الثقة في الإدارة وإعطائها فرصة لإصلاح أخطائها بنفسها .

أنواع التظلم :

التظلم نوعان : التظلم الوجوبي والتظلم الاختياري .

التظلم الوجوبي :-

ويكون في الحالات المنصوص عليها في البنود ثانيا ورابعا وتاسعا من المادة العاشرة من القانون رقم ١٩٧٢/٤٧ بشأن مجلس الدولة وهي :

البند ثالثا : التظلم من القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين أو الترقية أو بمنح علاوات .

البند رابعا : التظلم من القرارات الإدارية الصادرة بالإحالة إلى المعاش أو الاستبعاد أو الفصل بغير الطريق التأديبي .

البند تاسعا : التظلم من القرارات النهائية للسلطات التأديبية (الجزاءات) .

فهذه الحالات يجب التظلم منها أولا إلى الجهة الإدارية قبل اللجوء إلى القضاء وألا سيحكم بعدم قبول الدعوى شكلا لعدم سابقة التظلم .

وقد صدر قرار رئيس مجلس الدولة رقم (٧٢) لسنة ١٩٧٣ بشأن إجراءات التظلم الوجوبي من القرارات الإدارية وطريقة الفصل فيها .

التظلم الاختياري :-

وهو الذي يكون في غير الحالات السابقة فيجوز اتخاذ إجراءات التقاضي مباشرة دون أن يسبقها تظلم ، ولكن ليس هناك ما يمنع من أن يتظلم طالب الحق في الحالات الاختيارية لأن التظلم لن يضر المتظلم شيئا بل قد تستجيب جهة الإدارة لطلبه فتوفر عليه متطلبات النزاع القضائي .

أركان التظلم :-

يقوم التظلم الإداري على أربعة أركان :

١- المتظلم ٢- التظلم ذاته ٣- المتظلم منه ٤- المتظلم إليه

وستتناول هذه الأركان الأربعة تفصيلا

بالعلم على القرار أو كشف معده لذلك .
- أما العلم اليقيني الواقعي فيتحقق بأمرين - تنفيذ القرار بشكل لا يحتمل معه القول يوم علمه كالخضوع من الراتب لسحب علاوة تشجيعية أو جزاء مثلا .

- أو الإقرار الصريح بالعلم بالقرار المتظلم منه .

رابعاً : المتظلم إليه : أي لمن يقدم التظلم :

فقد تضمن قرار رئيس مجلس الدولة رقم (٧٢) لسنة ١٩٧٣ المشار إليه سلفاً أن التظلم من القرارات الإدارية يكون إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الجهات الرئاسية بطلب يقدم لها أو يرسل إليها بالكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول مما تقدم تبين أن التظلم يقدم إلى :
مصدر القرار المطعون فيه سواء كان مدير عام أو وكيل وزارة أو وزير . . . ولكن يثور الإشكال فيما يتعلق بتحديد الجهة الثانية التي يقدم إليها التظلم وهي الجهة الرئاسية وما المقصود بها ويمكن القول أن المقصود بالجهة الرئاسية المختصة هي الجهة الرئاسية بالمعنى الإداري التي تملك سلطة التعقيب على القرارات الصادرة من الجهة الإدارية المرؤوسة لها مثل الوزير - المحافظ - رئيس مجلس الإدارة

ويترتب على ذلك عدة مسائل هامة منها :

١- ليس خطأ تقديم التظلم إلى رئيس الجمهورية أو رئيس مجلس الوزراء لأن كليهما يعد رئيساً إدارياً أعلى للجهات الإدارية وإن كان تقديم التظلم إليها سيطيل أمد فحصه .

٢- لا يجوز تقديم التظلم للجهات التي تمثل الرقابة السياسية كمجلس الشعب أو الرقابة المالية كالجهاز المركزي للمحاسبات لأن هذه الجهات لا تعد جهات رئاسية بالمعنى الإداري .

٣- لا يجوز تقديم التظلم إلى الجهات الاستشارية للجهات الإدارية مثل إدارات الفتوى المختصة لأن مثل هذه الجهات لا تملك تعديل القرار الإداري .

٤- إذا أخطأ المتظلم وأرسل التظلم إلى سلطة أدنى من مصدر القرار كما لو أرسل التظلم إلى مدير شئون العاملين بالجهة الإدارية بدلاً من وكيل الوزارة مصدر القرار فإن ذلك لا يؤثر في الإجراءات ويكون هذا التظلم صحيحاً منتجاً لأثره من حيث تقديمه في المواعيد المحددة قانوناً .

ميعاد تقديم التظلم :

القاعدة العامة وفقاً لنص المادة (٢٤) من قانون مجلس الدولة أن ميعاد التظلم هو

ستون يوماً من تاريخ علم المتظلم بالقرار المتظلم منه أو نشره في الجريدة الرسمية أو النشرة المصلحية .

ويترتب على تقسيم التظلم الآثار القانونية الآتية :

- إن مضي ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه الجهة الإدارية بمثابة رفض لهذا التظلم حتى ولو أخطر المتظلم فيما بعد الستين يوماً برفض صريح للتظلم من جهة الإدارة . . . وأن اتخاذ إجراءات التقاضي تكون خلال الستين يوماً التالية لانتهاء الستين يوماً الأولى .

- وبعد أن صدر القانون رقم ٢٠٠٠/٧ بتاريخ ٢٠٠٠/٤/٤ وعمل به من أول أكتوبر ٢٠٠٠ بشأن لجان التوفيق في بعض المنازعات الإدارية فإنه لا تقبل الدعوى التي ترفع ابتداء إلى المحاكم بشأن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون إلا بعد تقديم طلب التوفيق إلى اللجنة المختصة .

معنى ذلك أن المتظلم يجب أن يلجأ إلى لجنة فض المنازعات في خلال ستين يوماً من إخطاره برفض تظلمه ، أو في خلال الستين يوماً التالية لانتهاء الستين يوماً الأولى التي قدم فيها التظلم .

وعن لجان التوفيق في بعض المنازعات وفقاً لأحكام القانون رقم ٢٠٠٠/٧ والذي تضمن الآتي :

- تنشأ في كل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة لجنة أو أكثر للتوفيق في المنازعات المدنية والتجارية والإدارية التي تنشأ بين هذه الجهات وبين العاملين بها أو بينها وبين الأفراد .

- تشكل هذه اللجنة بقرار من وزير العدل برئاسة :

- أحد رجال القضاء السابقين من درجة مستشار على الأقل ، ويجوز عند الضرورة أن يكون رئاسة اللجنة لأحد رجال القضاء الحاليين .

- ممثل للجهة الإدارية بدرجة مدير عام على الأقل .

- الطرف الآخر في النزاع (مقدم الطلب) .

ويكون لكل لجنة أمانة فنية في الجهة المشكلة فيها تتلقى طلبات التوفيق وتعيدها .
- تصدر اللجنة توصيتها بأغلبية آراء أعضائها فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذي منه الرئيس .

- تصدر اللجنة توصيتها في ميعاد لا يجاوز ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب وتعرض في توصيتها على السلطة المختصة والطرف الآخر في النزاع . . . فإذا اعتمدتها السلطة المختصة وقبلها الطرف الآخر في

النزاع كتابة تعرض اللجنة إثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر يوقع من الطرفين وتكون له قوة السند التنفيذي (مثل الحكم) .

فإذا لم يقبل أحد الطرفين توصية اللجنة أو لم تصدر اللجنة توصيتها خلال الستين يوماً يكون لكل من طرفي النزاع اللجوء إلى المحكمة المختصة .

ويكون اللجوء إلى المحكمة في خلال ستين يوماً من تاريخ إخطاره برفض طلبه من لجنة فض المنازعات .

- إذا تقدم المدعي بطلب إعفاء من الرسوم للدعوى المزمع إقامتها يكون ميعاد رفع الدعوى في خلال الستين يوماً التالية لصدور القرار من الإعفاء .

- إن العبرة في احتساب ميعاد التظلم هو بتاريخ أول تظلم يقدم من المتظلم ولا يعتد بما يعقبه من تظلمات .

- إن العبرة في تقديم التظلم في الميعاد القانوني هو بتاريخ وصول التظلم إلى الجهة صاحبة الاختصاص وليس بتاريخ إيداعه بالبريد إذا كان هناك تأخير غير عادي لوصول التظلم وإن كان ذلك يخضع لتقدير المحكمة .

- التظلم من تقرير الكفاية يكون خلال عشرين يوماً فقط من تاريخ العلم بالتقرير مراعاة للأحكام الخاصة بالقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ .

- إن تقديم التظلم خلال الميعاد المحدد قانوناً لا يعني إيقاف تنفيذ القرار المتظلم منه فالتظلم أو الطعن على الحكم لا يوقف التنفيذ وفقاً لنص المادة ٥٠ من قانون مجلس الدولة .

كيفية حساب الستين يوماً :

جرى العمل على حساب الستين يوماً للتظلم وفقاً لما يلي :

- حساب ما بقي من الشهر بعد يوم الإعلان أو العلم بالقرار .

- ثم يضاف أيام الشهر التالي كله .

- ثم تجمع هذه الأيام (الباقي من الشهر + الشهر الذي يليه وتطرح من ٦٠)

- حاصل الطرح يكون هو آخر ميعاد لرفع الدعوى .

مثال :

تاريخ العلم كان يوم ١٤ يناير

الباقي من يناير ١٧ يوماً لأن يناير ٣١ يوماً

يضاف فبراير كله ٢٨ يوماً فيكون المجموع ٤٥ يوماً

٦٠ - ٤٥ = ١٥ مارس وهو آخر ميعاد لاتخاذ إجراءات التقاضي

دور الدين في أخلاقيات الوظيفة العامة



■ إعداد: هدى الجندى
كبير باحثين بالجهاز

يلعب الدين دوراً هاماً في تكوين فكر ووجدان الأفراد مما يكون له أعظم الأثر في أخلاقياتهم بصفة عامة وبالتالي في نطاق الوظيفة .
فمن أهم المبادئ المتعلقة بالوظيفة العامة المساواة والرقابة .

مفهوم المساواة في الديانات السماوية

- من المبادئ الأساسية في الشريعة الإسلامية أنها تنبذ فكرة السيطرة وفكرة الخضوع في الشئون الدينية وفي الشئون الدنيوية معا . ففي نطاق العقيدة الدينية لا توجد سلطة وسطية بين الخالق والمخلوق ، إذ يتصل المخلوق بالخالق مباشرة ، وفي نطاق شئون الدولة يقوم الحكم على العدل والشورى والمساواة .

- كما تضمنت تعاليم الدين المسيحي الدعوة إلى مبدأ الأخوة بين البشر وإلى أنهم جميعاً متساوون في نظر الخالق ، وكثيراً ما أشادت كتابات الرعيل الأول من رجال الكنيسة وتعاليمهم إلى القانون الطبيعي والتزام الحاكمين بتحقيق العدالة بين الناس وإقرار المساواة بينهم دون تأثر باختلاف الجنس أو المركز الإجتماعي .

- وقد جعل الإسلام من الإيمان والعلم معياراً وأساساً لرفع درجات الناس بعضهم على بعض ، ويقر الإسلام التفاوت بين الناس في الرزق لأنه يقوم على أساس الجهد والكفاءة والعمل والإجتهاد ، فلا يفرض الإسلام المساواة المطلقة بمعناها الحرفي لأن تحصيل الرزق أو السعي فيه يقوم على الاستعدادات الكائنة في الإنسان وهي بطبيعتها ليست متساوية في الناس جميعاً ، فالعدل والحق يتطلب أن تتفاوت الأرزاق وأن يفضل بعضها على بعض

- وتقوم الشريعة الإسلامية على أساس سيادة القانون سيادة كاملة فلا حصانة لأحد في مواجهة القانون ، فقد قرر الإسلام أن يعامل الناس جميعاً على قدم المساواة أمام القانون وفي الحقوق والواجبات دون تفرقة بين صعلوك وأمير ، ولابن شريف ووضع ، وهذه المساواة ليست مساواة نظرية خالية من الفعل والعمل .

- ويلتزم الإسلام بتطبيق مبدأ المساواة ويسوى الإسلام في تطبيق مبدأ المساواة بين المسلمين وغير المسلمين فيقرر أن غير المسلمين في بلد إسلامي لهم ما للمسلمين من حقوق عامة وعليهم ما على المسلمين من واجبات حيث تطبق عليهم القوانين التي تطبق على المسلمين

دون تفرقة أو تفاضل بينهم بسبب الدين .
- وبالنسبة للحقوق والواجبات فالناس جميعاً متساوون فيها في شريعة الإسلام فكل حق يقابله واجب وكل فئة من الناس لها حقوق وعليها واجبات دون استثناء أحد منها على الآخرين بميزة في حق أو إسقاط واجب .
والمساواة في الحقوق والواجبات أساس قوى لقيام مجتمع كريم .

مظاهر المساواة في الوظيفة العامة :

ان المساواة أمام الوظيفة العامة تعتبر من أهم الحقوق السياسية التي تكفلها الدساتير وتضع لها الضمانات الأساسية .

وأصبحت المساواة في المعاملة الوظيفية بالنسبة لجميع العاملين في مختلف مجالات الوظيفة العامة حقيقة تقرها التشريعات الوظيفية في معظم دول العالم ، بحيث يقوم النظام الوظيفي على أساس المساواة بين جميع العاملين الذين يخضعون لنظام وظيفي واحد في الحقوق والواجبات التي يكفلها هذا النظام .

العقيدة الدينية ليست شرطاً من شروط تقلد الوظيفة العامة :

نصت المادة ١٨ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن " لكل شخص حق في حرية الفكر والوجدان والدين ، ويشمل هذا الحق حريته في تغيير دينه أو معتقده بالتعبد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم بمفرده أو مع جماعة وأمام الملأ أو على حده .

وسار الدستور المصري الحالي على الطريق الذي رسمته الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان حيث نص في مادته الثامنة على أن " تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع المواطنين " كما نصت المادة ٤٠ على أن " المواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة " وقد خلا قانون العاملين المدنيين بالدولة من أية نصوص تنص صراحة أو ضمناً على اشتراط دين معين لتقلد الوظيفة العامة ، ومن ثم لا يجوز للجهات الإدارية وضع قيود أو شروط أو ضوابط ترتبط من قريب أو بعيد بالعقيدة الدينية في

حالة إعلانها عن وجود وظائف خالية ، ولا يحق لها استبعاد أحد المرشحين للوظيفة العامة بسبب الدين .

إلا أن القاعدة العامة التي تمنع الحرمان من الوظيفة العامة بسبب الديانة ليست مطلقة ، إذ ليس ثمة ما يمنع المشرع أو الجهة الإدارية المختصة من اشتراط توافر دين معين في شاغلي وظائف الأزهر ومناصب هيئة كبار العلماء وأعضاء هيئة التدريس بكليات الأزهر والمعاهد الدينية بالنسبة للمواد الإسلامية ، وكذلك وظيفة البطريرك بالنسبة للكنيسة القبطية .

ففي مثل هذه الحالات لا يكون في تشريع الوظيفة العامة الذي يشترط ديناً معيناً في المرشح أي مساس بمبدأ المساواة .

مفهوم الرقابة في النظام الإسلامي :

أن الرقابة التي يباشرها الجهاز الإداري بنفسه من خلال قياداته ورئاسته وأجهزته المتخصصة على مختلف أوجه نشاطاته في ضوء المعايير أو المؤشرات التي يضعها لنفسه ، نجد أن النظام الإسلامي وإن كان قد عرف هذا النوع من الرقابة كما عرفته النظم الوضعية إلا أنه قد أتى بمبادئ وقواعد سامية تحث العاملين على إعمال تلك الرقابة لاخوفاً من أحد ولا طمعاً في جاه أو منصب وإنما فقط خشية من الله عز وجل وطمعاً في رحمته ورضاه وكذلك إيماناً بأنهم مراقبون فيما يباشرونه من أعمال من جانب المولى سبحانه وتعالى الذي يعلم السر وأخفى .

- هذه الاعتبارات تكاد تكون منعدمة اليوم نظراً لضعف الوازع الديني لدى معظم العاملين والتكالب على ماديات الحياة ، ومن ثم فبدلاً من أن يراقب العامل ضميره ويعمل فقط من أجل الصالح العام أصبح يتقن في كيفية ارتكاب الأخطاء التي تعود عليه بالنفع الشخصي .

المراسلات: توجه المراسلات باسم الأستاذ/ مدير تحرير مجلة التنمية الإدارية الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة - تليفاكس : ٢٦٠٢٠٨٣

الاشتراكات: الاشتراك السنوي داخل الجمهورية اثني عشر جنيها شاملة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا أو بشيك باسم السيد/ أمين صندوق مجلة التنمية الإدارية - الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

الإعلانات: يتفق عليها مع إدارة المجلة وفقا للشروط المحددة للإعلان بها ولقائمة الأسعار المعتمدة من المجلس الأعلى للصحافة.

قواعد النشر في المجلة: تقبل إدارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية :

- أن تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التي صدرت من أجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الإدارية.
- تكون أصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارئ.
- تتسم الدراسات والبحوث والمقالات بالمنهج العلمي في البحث والاسناد الموضوعي وتعد بلغة عربية سليمة وتكتب على الآلة الكاتبة.
- تعبر البحوث والدراسات عن رأي كاتبها، ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلة، وتقع مسئولية الآراء وصحة المعلومات والبيانات الواردة بها والمراجع المستند إليها عليهم شخصيا.
- كل ما ينشر أو يقبل للنشر في المجلة لا يجوز إعادة نشره بأية طريقة من طرق النشر إلا بإذن كتابي من إدارة المجلة.
- تنشر الموضوعات في المجلة في الموعد الذي تحدده إدارة المجلة ووفقا للسياسة التحريرية التي تحدد أولويات النشر.
- للمجلة الحق في قبول أو رفض نشر أية موضوعات ترد إليها ولا تلتزم برد الموضوعات التي لا يتم قبولها أو نشرها.

للعاملين وأسره بما يكفل لهم الشعور بالسعادة والاستقرار في محيط حياتهم العامة والخاصة .

في مجال التعاون : أن العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين في العمل يحقق تعاونهم معا على تحقيق الهدف المشترك بين الإدارة والعاملين والمتمثل في زيادة جودة الإنتاج أو الخدمة المقدمة في جو من التألف والاستقرار .

ومن هذا يتضح أن مطالب النبل الإداري في الإسلام تعتبر الدعامة الأولى لنجاح أي عمل إداري في أي جهاز سواء كان إنتاجي أم خدمي - فدعامة إنسانية الإنسان في العمل ورسالته أن يعيش العاملون في جو إنساني سواء في الحياة العامة أو الخاصة .

في مجال الرحمة والمروءة والشهامة : نجد أن الله سبحانه وتعالى كتب الرحمة على نفسه " ورحمتي وسعت كل شيء " وأتخذ له منها اسمين كريمين الرحمن الرحيم والله عز وجل يحب عباده أن يكونوا على صفته يجب أن يكونوا رحماء فيما بينهم . في ضوء ما تقدم نجد أن الإسلام قد أبرز قيمة الفضائل والمبادئ السامية وأثارها الفردية والاجتماعية كما نص على الرذائل والنقائص وأظهر أثارها الضارة في حاضر الإنسان ومستقبله .

أن منهاج الإسلام في الإدارة غايته الكبرى إيجاد الجهاز الإداري الذي يحقق وحدة الجماعة في العمل وتعاون أفرادها والعمل على خلق بيئة اجتماعية تتيح لأفرادها بقدر الإمكان أن يحيوا حياة روحية ومادية على النحو الذي رسمه الإسلام ، وأن القيم الأخلاقية للمجتمع الإداري في الإسلام تقوم على هذه القاعدة الشاملة " تأمرون بالمعروف وتنهون عن المنكر " وفي ضوء هذه القاعدة تنظم العلاقات الإنسانية والاجتماعية في العمل بما يكفل السعادة للعاملين ويزيد من قوتهم الإنتاجية .

أن الناس مهما أوتوا من العلم ومهما حازوا من درجات التقدم ومهما نالوا من أطوار الإزدهار فإنهم دائما وأبدا عباد الله بحاجة إلى شرع الله ذلك الشرع الذي لا يأتيه الباطل من بين يديه ولا من خلفه والذي لا شفاء للإنسان إلا به ولا سعادة إلا باتباعه - كما أن النهوض بالمجتمع الإداري يجب أن يتضمن المشاركة في الجهود الهادفة إلى تحسين مستوى حياة العاملين وذلك بتهيئة الفرص لتكوين علاقات طيبة فيما بينهم تقوم على النبل والتسامي وقوة الإيمان وحسن الخلق والتعاون .

المراجع:
- مبادئ نظام الحكم في الإسلام
د. عبد الحميد متولى
- عبقرية عمر - عباس محمود العقاد .

- ولا علاج لهذا الوضع إلا بالرجوع إلى الله سبحانه وتعالى والاحتكام إلى شريعته السمحاء والالتباس منها ، تلك السمات المميزة والخصائص الفريدة التي جعلت من الرقابة الداخلية رقابة جادة وفعالة أدت إلى رقي ونهضة الجهاز الإداري الإسلامي وجعلته يحقق الغرض المقصود منه في جلب المنافع ودرء المفاسد .

ذلك أن النظام الرقابي الإسلامي له سمات وخصائص ذاتية نابعة من الطبيعة العقائدية لهذا النظام وماتفرضة تلك الطبيعة من صلة خاصة بين العبد وربّه ، صلة تخلق من كل مظاهر الإكراه المادي والمعنوي ، صلة حب وإيمان وعرفان بالجميل " وإن تعدوا نعمة الله لا تحصوها " صلة رغبة لا رهبة .

هذا هو ما يتفق والمفهوم العلمي الصحيح لعملية الرقابة ، إذ يجب أن تتسم تلك العملية بسمات إنسانية لا أن تكون بمثابة سوط مسلط على رقاب العاملين ، ولا أن تكون عامل تهديد لهم في حياتهم ومعاشهم ، ذلك أن العامل الذي لا يشعر بالاستقرار والأمان في عمله أو الذي تحيط به المضايقات والمنغصات في معاشه لا يمكن أن يحقق الإنتاجية والكفاءة المطلوبة منه في العمل ، بل أن النظرة السلبية للرقابة على هذا النحو لا تساعده في الواقع على نمو ونضج الشخصية الإنسانية بل غالبا ما تؤدي إلى نوع من التوتر والتنازع والصراع ، ومن ثم ظهور بيئة قوامها الحقد والغيرة والمحسوبية وتقلق الرؤساء ، وهذا كله يؤدي إلى حالة من الإحباط النفسي تقلل من كفاءة التنظيم الإداري .

ما أحوجنا اليوم قبل الغد من العودة إلى ديننا الحنيف والتمسك بمبادئ شريعتنا الغراء وأن نراعي ضمائرنا وعقيدتنا في أعمالنا .

المبادئ الإدارية السامية في الإسلام

تهدف مطالب النبل الإداري في الإسلام بصفة عامة إلى تهيئة إطار من العلاقات الإنسانية والعلاقات العامة والرعاية الاجتماعية والصحية في مجال العمل ييسر إقبال العاملين " رؤساء ومرؤسين " على عملهم بسعادة واستقرار وتعاون .

في مجال العلاقات الإنسانية : يجب أن تكون العلاقات بين الإدارة والعاملين ودية وأن يخلص الرؤساء في توجيههم وإرشادهم للمرؤوسين وأن يجدوا من هؤلاء الإحترام والطاعة .

في مجال العلاقات العامة : يجب أن تكون الإدارة مستنيرة وحازمة تقف على المشكلات وتعمل على حلها .
في مجال العلاقات الاجتماعية والصحية : يجب توفير الرعاية الاجتماعية والصحية

في ندوة العقم بين الواقع والخيال



٢٠% من المتزوجين حديثاً يعانون من العقم

شكل مستطيل أو مربع وهي من الحالات العقم المستعصية حتى يومنا هذا .

- كبر حجم المبيض بسيب وجود كيس مائي مزمن من أو كيس دموي ومن المعروف أن حجم المبيض الطبيعي هو ٣٢١ ملليمتر .

٤ - الأسباب الخاصة بقناتي فالوب .

- الانسداد الكامل لقناتي فالوب - ويمكن التأكد من ذلك عن طريق (منظار تشخيصي - أشعة بالصيغة) .

- قطع قناتي فالوب عن طريق الجراحة ، وهو وسيلة مستديمة لمنع الحمل .

- تضخم فتحتى البوق بسبب وجود التهابات مزمنة مما يعوق خروج البويضة الناضجة عبر القناة ، وعدم القدرة على تخصيبها .

- وجود التصاقات بالغشاء البريتوني للبطن مما يؤثر على حركة قناتي فالوب .

٥ - أسباب خاصة بالرحم

- الرحم الطفيلي ، وهو يشبه رحم الطفلة فلا يمكن حدوث الحمل بداخله وإذا حدث فلا يمكن استمراره . علماً بأن الرحم الطبيعي ومساحته ٤ × ٦ سم تقريباً .

- الرحم ذى القرنين ، وخاصة إذا كان جانباً الرحم المنقسم متساوين فى الحجم وشبه منفصلين ، وأما فى حالة الرحمين المنفصلين تماماً بعنق الرحم ، المنفصلين وأحدهما أكبر من الآخر فيمكن حدوث

الحمل فيه ، أو فى حالة الرحم المنحني ويشبه القلب المعروف علمياً باسم " قرنى الوب "

- وجود ظل داخل بطانة الرحم أو الأورام الليفية . عدم نمو بطانة الرحم .

٦ - أسباب خاصة بعنق الرحم

- ضيق فتحة عنق الرحم - التشوهات الخلقية بعنق الرحم مثل استئصال عنق الرحم حتى يكون طوله بالنسبة للرحم ١/٢ والمقترض العكس

- الأورام الليفية والتغيرات الباثولوجية لعنق الرحم مثل عنق الرحم البرملي

٧ - الأسباب الخاصة بالجهاز التناسلي الخارجى - تكون عادة نادرة الحدوث وإن كان من الممكن أخذها فى الاعتبار لأنها تؤدي إلى إعاقه حدوث

العلاقات الزوجية الطبيعية

٨ - أسباب مشتركة بين الزوجين

فى بعض الأحيان تكون الأسباب الخاصة بالمرأة أو

- انعدام وجود الحيوان المنوي ،

- الضعف الجنسي الحاد وغير القابل للعلاج .

- الأمراض النفسية والعصبية المؤثرة مثل

الواسواس القهري .

الشيزوفرينيا - الاكتئاب ... الخ ..

٢ - الأسباب الخاصة بالمرأة .

غالباً ما تكون الأسباب الخاصة بالمرأة ، والتي تسبب العقم راجعة إلى خلل أو نقص فى الجهاز

التناسلي للمرأة أو خلل هورمونى

٣ - الأسباب الخاصة بالمبيض .

- عدم وجود المبايض تماماً (عيب خلقي)

- غياب أحد المبايض وعدم قدرة المبيض الآخر

على التبويض .

- وجود تكيسات حادة أو مزمنة بالمبايض وهذه

الحالة يتم علاجها جراحياً .

- أورام المبايض (الحميدة - الخبيثة)

- صغر حجم المبيض وتغير شكلها البيضاوي إلى

ضرورة تدخل الدولة

لدعم علاج العقم



نظمت وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز مؤخراً ندوة "العقم بين الواقع والخيال" تحدث فيها د . هشام

البسطويسى استشاري أمراض النساء والتوليد وأدارتها الأستاذة نوال بيومي مستشار رئيس الجهاز

ورئيس وحدة تكافؤ الفرص ، وحضرها عدد كبير من العاملين بالجهاز في بداية الندوة استهل د . هشام

البسطويسى حديثه بعرض عام عن مفهوم العقم وأسبابه وعلاجه فى خمس محاور أساسية .

ما هو العقم وأسبابه ؟

كثير من العامة يخلطون مابين العقم بأنواعه وبين العقر والاثنان يختلفان تماماً فالعقم هى الحالة المرضية

القابلة للعلاج بأسبابه ومسبباته وأنواعه وهو ما نتحدث عنه هنا ، أما (العقر) فهو الحالة غير القابلة للعلاج ولا

أمل فى شفاؤها بسبب عيوب خلقية فالعقر هو عدم القدرة على الإنجاب تماماً وهو ظاهرة معروفة منذ

الازل بل ذكرت فى أكثر من موضوع بالقرآن الكريم العقم له نوعان محددان :-

١ - عقم أولى وهو أن الزوجين لم يستطعوا الحصول على الحمل بعد سنة من الزواج بسبب أو آخر

٢ - عقم ثانوي وهو العقم الذي يحدث بعد إنجاب طفل واحد أو اثنين وعدم القدرة على الإنجاب بعد ذلك ..

رغم انتظام العلاقة الزوجية ويستثنى من هذا بالقطع الأسباب الجبرية مثل (- سفر الزوج أو الزوجة ، مرض الزوج أو الزوجة بأمراض مثل السكر ، الأمراض

النفسية ، الشلل الرعاش العجز الحركي ، أدوية الكونترابون ، بأنواعه بشرط تناولها بانتظام وعدم

القدرة على التخلص منها

أسباب العقم

يحمل معظم الناس بل بعض الأطباء إلى أن سبب العقم عادة هي المرأة

وهي فكرة خاطئة إذ أنه من المعروف علمياً أن أسباب العقم تكون مناصفة بين الزوج و الزوجة

كما أن هناك نوعاً من العقم يسمى العقم غير المفسر وفيه يكون الزوج والزوجة ليس بهما أى عيوب أو

مشكلات تعوق حدوث الحمل ومع ذلك فلا يحدث وقد تمتد المشكلة لسنوات طويلة ويمثل هذا النوع حوالي ٢٠٪ من مجموع حالات العقم التي تقبل حوالى ٢٢٪ من مجموع حالات الزواج

١ - الأسباب الخاصة بالرجل

- ضعف الحيوان المنوي أو قلة حركته أو نشاطه - ازدياد نسبة التشوهات والأجسام غير الطبيعية - قلة عدد الحيوانات



الرجل غير موجود ، ومع ذلك لا يحدث الحمل ... نتيجة لأسباب مشتركة بين الزوجين تحدث حدوث الحمل .

١ - عدم التوافق النفسي أو الجنسي بين الزوجين بما لا يسمح بحدوث الجماع الطبيعي والعتاة .

٢ - عنق الرحم العذائي ... وهو الذي لا يسمح بمرور الحيوانات المنوية للرجل ويكون أجساماً مضادة لها بينما قد يسمح لعينة أخرى من الحيوانات المنوية بالمرور لأعلى لتخصيب البويضة - قد يحدث إنجاب في حالة الزواج الآخر .

٣ - العقم المقسر (من أنواع العقم)

وهو نوع من أنواع العقم يمثل ٢٠٪ من مجموع حالات العقم... ولا يوجد سبب ظاهري يمنع الحمل في كلا الزوجين وجميع التحليل والفحوص الخاصة بالعقم سليمة تماماً وهو من أصعب حالات العقم .

وفي مثل هذا النوع من العقم يكون التلقيح الصناعي حلاً ومساعداً ومنطقياً ويحرز نتائج تصل إلى نسبة نجاح أكثر من ٢٢ ضعف الاحتمال الخاصة بالإنجاب في الأحوال الطبيعية . المحور الثاني إكتشاف وعلاج العقم

بتحديد أسباب العقم كما سبق ذكرها ... يسهل تقديم العلاج المناسب ويختلف من حالة لأخرى .

بعض التقنيات الحديثة في علاج العقم

١ - المتابعة الجيدة للتبويض بأجهزة الموجات الصوتية قبل وأثناء وبعد التبويض لتحديد أيام التخصيب وحجم البويضة .

٢ - تجهيز عينه من الخصية .

٣ - التحايل الخاصة بالمشكلات الهرمونية الأنثوية الذكرية .

٤ - منظار البطن التشخيصي - العلاجي .

٥ - التلقيح الصناعي .

٦ - أطفال الأنابيب والحقن المجهري .

المحور الثالث قضايا العقم والشريعة الإسلامية

" ما فرطنا في الكتاب من شيء " صدق الله العظيم سورة الإنعام - الآية ٢٨

- الإسلام تناول قضايا الزواج والطلاق والعقم... وغيرها من المشاكل الدنيوية في أكثر من موضع بالقرآن الكريم والأحاديث الشريفة .. والمعروف أن الإسلام أهتم بالحياة الدنيوية وبالآخرة وتناول في أكثر من موضع علاقات الأزواج والمعروف أن النبي (صلى الله عليه وسلم) كان يجلس مع النساء ويستفتي في شئون الحياة أو الزوج والحمل والدورة الشهرية .

- والقرآن الكريم تكلم عن العقم والحمل ومعجزات حدوث الحمل في سن متأخر .

فآية الكريم في سورة هود

قالوا لا تخف إنا أرسلنا إلى قوم لوط

(٧٠) وأمراته قائمة فضحكت

قبسناها بإسحاق ومن وراء إسحاق

يعقوب (٧١) قالت يا ويلتى ألد وأنا

عجوز وهذا بعلي شيخاً إن هذا لشيء

عجيب (٧٢) - وتكلم عن قضية

تأجير الاحرام بين الحقيقة والخيال .

- وهل يمكن التحكم في جنس

المولود ؟

- ومشكلة الاستنساخ

ومشروعاته .

- التلقيح الصناعي بين الحلال

افضل سن للإنجاب من عمر ٣٠ إلى ٣٥ وفي الأربعينات تزداد نسبة تشوه الأجنة

- الخبرة في علاقة الاوضاع الجنسية بالعقم مما سبق من خلال الخبرات والنصائح لذوات الخبرة يتفق بعضها مع الحقائق العلمية والمطوية التي قد تؤكد ولا تتعارض معها .. ولكن ليس ما يقال خاطئاً وليس كله صواباً ولكنها الخبرة المطلوبة . أما اللجوء إلى الخزعات فمن المؤكد أن ضررها أكبر بكثير من نفعها .

المحور الخامس سن الياس والعقم هل انقطاع الدورة الشهرية أو ما يعرف باسم سن الياس وهو الاسم الصحيح وليس سن الياس والدليل على ذلك على ذلك من القرآن الكريم . " واللاتي يئسن من المحيض " صدق الله العظيم .

وهو دليل أكيد على حدوث العقم المستديم .. وإستحالة حدوث حمل . فالطب والنظريات العلمية تؤكد استحالة ذلك وتعتبر أن انقطاع الطمث يساوي العقم وهذه الحقيقة كانت مؤكدة إلى عهد قريب ... ولكن حديثاً تغيرت هذه النظريات فمن المعروف علمياً أن الرجل يظل قادر على الإنجاب حتى مماته وإما بالنسبة للمرأة فقد تغيرت حالياً نظرية حدوث العقم بعد سن الياس وسجلت إحصائيات منظمة الصحة العالمية حالات معدودة أنجبت في سن ٦٢ سنة يرجع العلماء ذلك إلى عدة عوامل منها :

- العوامل البيئية والتغيرات المناخية .

- تعاطى المنشطات في سن الإنجاب بكميات كبيرة .

- استمرار إفراز المبيض وتكوين البويضات إلى سن متأخرة ومن المعروف علمياً أن سن الياس أو انقطاع الدورة الشهرية قد ارتفع هذه الأيام حتى أن بعض السيدات تحيض بانتظام حتى سن ٥٥ عاماً .

أن العقم قضية أزلية وجدت منذ بدء الخليقة ومازالت وستظل إحدى المشاكل الطبية والاجتماعية المهمة لما لها تأثير اجتماعي واقتصادي ونفسي على حياة الأزواج .

وفي نهاية الندوة طرح المشاركون العديد من الأسئلة التي قام الدكتور هشام البسطويسى بالاجابة عليها .

تابع الندوة : أحمد موسى

والحرام . المحور الرابع - الدجل والشعوذة وعلاج العقم

" المال والبئون زينه الحياة الدنيا صدق الله العظيم

فإن هناك فئة من المرضى يلجأون إلى الدجالين والمشعوذين من أجل الحصول على الأطفال لأنه من الأهداف الحيوية للزواج وفي سبيل ذلك يبذلان كل غال ونفيس .

" من أتى عرافاً أو صدقة ... كفر بما جاء به محمد ... " صدق رسول الله صلى الله عليه - وسلم ومن هذه الطرق .

- الصوفه وسيلة للحمل

- الجان يقوم بالمهمة

- زيارة المقابر

- الخضه وعلاقتها بالعقم

- موضوع الربط

- ومن الخبرات العملية في موضع العقم

- الخضضة

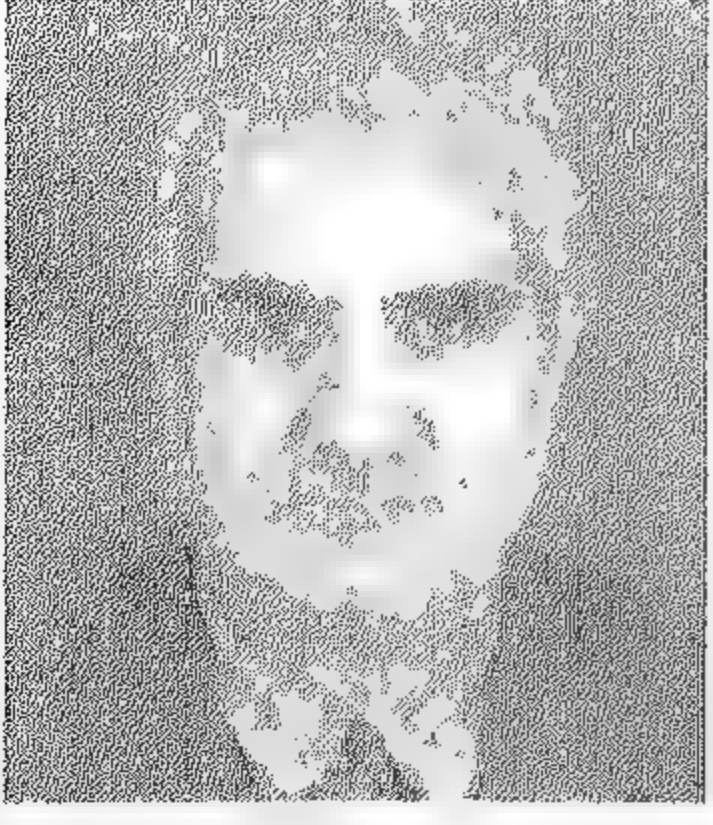
- أيام التبويض وعلاماته

استخدام الموبايل والكمبيوتر

مدة طويلة يؤثر على الأجنة



آراء قانونية



إعداد: أحمد محمد محمود شفيق
مكتب المستشار القانوني بالجهاز

شروط إنهاء الخدمة لخريج الأزهر في سن الخامسة والستين

لوضع الوظيفي ٥٥٠ وأنه يحق للسيد ٥٥٥٠ الاحتفاظ بالعلاوات الخاصة التي منحت له أثناء عمله بالكادر العام في وظيفته الحالية بالكادر البحثي دون إعادة حساب هذه العلاوات مرة أخرى على أساس مرتبه الجديد .

وهذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٤) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والتي تقضى بأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاضعين لهذا القانون هم (الأساتذة - الأساتذة المساعدين - المدرسون) والبند (٣) من قواعد تطبيق البدلات والمرتبات الملاحقة بالقانون رقم ٧٢/٤٩ المتضمن على أنه " أعضاء هيئة التدريس والمدرسين والمعيدين المعيّنين بالجامعة " من الذين كانوا يشغلون وظائف في الحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام ويحتفظون بأخر مرتب كانوا يتقاضونه في وظائفهم السابقة وفقا للبند (٣) من قواعد تطبيق البدلات والمرتبات الملاحقة بالقانون رقم ٧٢/٤٩ على النحو الآتي :-

(أ) إذا كان المرتب المحتفظ به أكثر من بداية ربط الدرجة المعين عليها واحتفظ له بهذا المرتب طبقا للبند السابق فلا مجال لإعادة حساب العلاوات الخاصة .

(ب) إذا كان المرتب الذي كان يتقاضاه قبل التعيين أقل من بداية مربوط الدرجة المعين عليها ومنح بداية الربط حسبت العلاوات الخاصة على هذه البداية .

(ج) إذا كان شغل وظيفة عضو هيئة التدريس تم عن طريق الترقية من الوظيفة السابقة فلا يجوز إعادة حساب العلاوات الخاصة بالنسبة له .

وتطبيقا على ذلك يتضح أن الدكتور ٥٥٥٠ احتفظ بمرتبة السابق لأنه كان يزيد من بداية ربط الوظيفة المعين عليها بوظيفة باحث وهذا المرتب مضموم إليه العلاوات الخاصة المستحقة له حتى تاريخ التعيين في الوظيفة البحثية وبالتالي فإنه لا يجوز إعادة حساب العلاوات الخاصة وإنما الخطأ قد جاء في الجهة الإدارية التي أصدرت القرار بإعادة تدرج مرتب المعروضة حالته المحتفظ به وإن ما إنتهت إليه فتوى إدارة الفتوى لوزارة الموارد المائية والري يتفق مع المبدأ المستقر رقم (٣٣٤) من المبادئ المستقرة في مجال شئون الخدمة المدنية .

مدى الإعتداد بالشهادة الصادرة عن المجلس الطبي المختص في سحب قرار إنهاء الخدمة ما مدى سحب قرار إنهاء خدمة

أصدر الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدوري رقم ٦ لسنة ٢٠٠٧ بشأن تحديد سن التقاعد العلماء خريجي الأزهر ومن في حكمهم وقد عرض هذا الموضوع على هيئة الجمعية العمومية والتي إنتهت بجلستها المنعقدة في ١٨/٤/٢٠٠٧ إلى أن مناط تطبيق حكم القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ بالنسبة لتحديد سن الإحالة إلى المعاش بخمسة وستين يتحدد في الآتي :-

أولا : يشترط لبقائهم لسن الخامسة والستين سابقة الحصول على الثانوية الأزهرية .

ثانيا : بالنسبة لغير الموجودين بالخدمة في ١٣/٥/١٩٧٣ يشترط لبقائهم حتى سن الخامسة والستين .

- التحاقهم بالمعاهد الأزهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ في ٦/٧/١٩٦١ .

ثالثا : أن المعاهد الأزهرية بمستوياتها المختلفة العامة والخاصة لا تشمل فصول أو مكاتب تحفيظ القرآن الكريم باعتبارها مقصورة على مجرد تحفيظ القرآن الكريم للراغبين في ذلك ولا تمنح أي شهادة علمية .

رابعا : يدخل في مدلول المعاهد الأزهرية معاهد القراءات الأزهرية الذي أختص المشرع الأزهر الشريف بتنظيمها والإشراف عليها .

وقد إنتهت الجمعية العمومية في فتاها الصادرة في هذا الشأن لا يفيد في هذا الصدد إلا بالشهادات المعتمدة من الإدارة المختصة بالأزهر الشريف . وعليه يتعين على خريجي الأزهر إحضار شهادة معتمدة من قطاع المعاهد الأزهرية .

وتطبيقا لذلك فإنه يتعين على العامل إحضار شهادة تفيد بأنه التحق بالمعاهد الأزهرية بالأزهر الشريف قبل ٦/٧/١٩٦١ تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ على أن بما يفيد التحاقه بالمعاهد الأزهرية عام ١٩٦٢/٦١ على أن تعتمد هذه الشهادة من قطاع المعاهد الأزهرية باعتبارها الإدارة المختصة بالأزهر الشريف وفقا لما أفتت به الجمعية العمومية بمجلس الدولة في هذا الخصوص .

كيفية إعادة حساب العلاوات الخاصة

استقرت إدارة الفتوى لوزارة الموارد المالية والرى ملف ٢٢٧٧/٣/٧ والمنتبهة إلى أن تعيين الدكتور المعروضة حالته على درجة بحثية طبقا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات هو تعيين جديد مثبت الصلة عن التعيين السابق وليس امتداد

السيدة ١٠٠٠ إذا قدمت تقرير من المجلس الطبي المختص بأنها تعاني من مرض نفسي .

أن العامل المريض بمرض نفسي وفي ضوء التقارير المعتمدة من المجلس الطبي المختص وفي ضوء التقارير التي تثبت أن العامل كان في حالة لا تسمح له بالإلمام بكل ما يحيطه حتى يستطيع أن يتبين أمره يكون غير مسئولاً عن أفعاله ويكون إنقطاعه عن العمل غير إرادي أى تم دون إرادة العامل فإذا أصدرت الجهة الإدارية قراراً بإنهاء خدمته وهو في هذه الحالة يكون قراراً منعماً يجوز سحبه في أى وقت دون التقيد بالمواعيد القانونية .

وعليه بأن قرينة الاستقالة الضمنية والمتضمنة عزوف العامل عن شغل الوظيفة غير متوافر ويسحب قرار إنهاء خدمته ، وتعتبر مدة خدمته متصلة وحيث أن انقطاع العاملة بسبب خارج عن إرادتها فإنه لا مانع من سحب قرار إنهاء خدمتها طالما قدمت تقرير طبي معتمد من المجلس الطبي المختص حيث أن حالة المذكورة كانت لا تسمح لها بالإلمام بكامل ما يحيط به حتى تستطيع أن يتبين أمرها وعليه تكون غير مسئولة عن أفعالها ويكون انقطاعها بسبب خارج عن إرادتها فإنه يكون قرار إنهاء خدمتها قراراً منعماً يجوز سحبه في أى وقت دون التقيد بالمواعيد القانونية .

وطالما أن العامل قدم أسباباً تبرر إنقطاعه وقبلتها الجهة الإدارية وكانت بناء على تقارير صادرة من المجلس الطبي المختص فلا مانع من سحب قرار إنهاء الخدمة طالما كانت بناء على تقارير طبية من المجلس الطبي المختص .

■ الدرجة المالية بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعادلة لوظيفة رئيس محكمة ابتدائية من الفئة (أ) ٠٠ الأصل أن هناك عدة معايير يمكن الاستهداء بها للوصول إلى أكثر درجات الكادر العام قرباً للوضع الوظيفي للمنقول من كادر خاص ومن بين هذه المعايير متوسط مربوط الدرجة والمزايا الوظيفية للدرجة السابقة والدرجة المحددة بالكادر العام ومقدار العلاوة الدورية ٠٠٠

وهدف المشرع من النقل وضوابطه العامة هي التي ترشح أعمال أحد المعايير في حالة معينة دون الأخرى ومناطق الأخذ بمعيار معين هو ألا يترتب على تطبيقه الحاق ضرر بالعامل نتيجة نقله وألا يؤدي ذلك إلى ترقيته لحصوله على درجة أعلى فما هو مستحق فعلاً .

ولما كانت بداية ربط وظيفة مدير عام طبقاً للقانون رقم ٧٨/٤٧ هو ١٢٥ جنيهاً ٠٠٠ كما أن نهاية ربط الوظيفة هي ١٩٢ جنيهاً شهرياً وفئة العلاوة هو ٦ جنيهاً ٠٠٠ وأن بداية ربط وظيفة رئيس محكمة ابتدائية فئة (أ) هو ١٣٤ جنيهاً شهرياً ونهاية الربط هو ١٩٧ شهرياً وفئة العلاوة الدورية ٦ جنيهاً ٠٠٠ وعليه تكون الدرجة المالية بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعادلة لوظيفة رئيس محكمة ابتدائية فئة (أ) هي كبير ويكون الأقدمية من تاريخ شغل وظيفة رئيس محكمة فئة (أ) .

ما موقف العامل الذي لم يتمكن في التقدم لشغل الوظائف لظروف قهرية حالت دون التقدم مع زملائه لاعتقاله سياسياً وصدرت قرارات تعيين زملائه عن طريق القوى العاملة وبعد الإفراج عنه في المعتقل تقدم بطلب إلى القوى العاملة خلال المواعيد القانونية أى خلال ستين يوماً من تاريخ خروجه من المعتقل ؟

يحكم هذا الموضوع نص المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد تعديلها بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ والتي تضمنت على أنه على مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسئولية

التأديبية إخطار المرشح للتعيين فور صدور قرار التعيين للتقدم لشغل الوظيفة واستلام العمل وذلك بإخطاره بكتاب مسجل على محل إقامته الثابت بطلب تعيينه - فإذا لم يتقدم لاستلام العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبار قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار مما لم يقدم عذراً تقبله السلطة المختصة خلال تسعين يوماً من تاريخ صدور قرار التعيين .

إن أعمال حق السلطة المختصة في قبول العذر يقتضي أولاً وقبل اتخاذ أى إجراء من إجراءات سحب صرف النظر عن التعيين وموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على إعادة تمويل الدرجة .

ولما كانت الحالة المعروضة يطلب فيها ترشيحه مع زملائه الذين تم ترشيحهم عن طريق القوى العاملة لأن طلبات التعيين كانت تقدم بصفة شخصية وحيث أنه كان معتقلاً سياسياً عند تاريخ صدور قرارات التعيين لزملائه ٠٠ وعليه أن التعيين عن طريق القوى العاملة إنتهى العمل به منذ فترة طويلة وطلب المعروضة حالته تعيينه مع زملائه الذين تم تعيينهم عن طريق القوى العاملة منذ فترة طويلة يتعذر في الوقت الحالى تنفيذه لانتهاء التعيين عن طريق القوى العاملة منذ فترة طويلة .

ما مدى صحة ترقية كبير بدرجة مدير عام وفقاً لقرارات الرسوب الوظيفي حيث صدرت في شأنهم من لجنة التظلمات برفع تقدير كفايتهم إلى مرتبة ممتاز وصدر قرار السلطة المختصة خلال السنة المالية بعد تعديل تقارير كفايتهم للترقية إلى وظيفة كبير بدرجة مدير عام ؟

الموضوع يحكمه قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٢٠١٢/٢٠٠٦ الذى ينص على أن : ترفع الدرجات المالية لمن يتقدم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية من العاملين المدنيين بالدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أتموا الدرجة الأولى حتى ٢٠٠٦/٦/٣٠ مدداً لا تقل عن ست سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجة مدير عام بسمى كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال والحاصلين على تقرير بمرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين وعليه نرى صحة ترقية المعروضة حالتهم إلى وظيفة كبير بدرجة مدير عام اعتباراً من ٢٠٠٦/٧/١ لاستيفائهم الشروط الواردة بالقرار وعدم وجود مانع من موانع الترقية حيث أنه قد صدرت قرارات لجنة التظلمات برفع تقارير كفايتهم عن عام ٢٠٠٥ إلى مرتبة ممتاز فى ٢٠٠٦/٨/٢٩ وأن لجنة شئون العاملين وافقت بتاريخ ٢٠٠٦/٨/٢٩ وأعتمد محضرها فى ٢٠٠٦/٩/١٦ وهى تواريخ سابقة على (٢٠٠٦/٧/١) وباعتبار أن القرار رقم ٢٠٠٦/٣/٥ قراراً تنفيذياً وموافقة السلطة المختصة (المحافظ) هو القرار الفعلى بالترقية .

إلا أنه قد صدر القرار التنفيذى خلال السنة المالية باعتبار أن هذه الترقية رسوب وظيفي مرتبطة ارتباطاً لا يقبل التجزئة بالسنة المالية وفى تاريخ موحد ويكون القرار الصادر بالترقية للمعروضة حالتهم صحيحاً .

مدى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتعيين الطبيب المكلف الذى أتم سنتين أو أربع سنوات على درجة دائمة وفقاً لاحتياجات الجهة التى كلف بها بعد انتهاء تكليفه ٠٠٩ وفقاً للتأشير (٢٠) ج من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة أفادت وزارة المالية بأنها تشاطر الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الرأى فى أن تعيين الطبيب

للقیادات مراعاة أثر ذلك الجزاء عند التجديد مدى أحقية ورثة المتوفى فی صرف مصاريف الجنابة بعد صدور حكم المحكمة غیابی بوفاته ؟ صدر قرار الجهة الإدارية بأنهاء خدمة العامل لوفاته بناء على حكم المحكمة لتغیبه عن منزله أكثر من (٤) سنوات وفقا لنص المادة ١٢١ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٣٩ (موت المفقود والذي يغلب عليه الهلاك) حيث تقدم ورثة المذكور للجهة الإدارية لصرف مصاريف الجنابة فی ضوء المادة (١٠١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة . .

وهذا الموضوع يحكمه نص المادة (١٠١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تنص على أنه " إذا توفى العامل وهو فی الخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنابة بحد أدنى ١٠٠ جنيه للأرامل أو لأرشد الأولاد أو لمن یثبت قیامه بصرف هذه النفقة . .

وعليه فإن لورثة المرحوم الحق فی صرف مصاريف نفقات الجنابة تطبيقا لحكم المادة (١٠١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث أن النص ورد مطلقا ولم یفرق بین الوفاة الطبيعية أو الحکمية .

مدى جواز إمكانية النقل من المجموعة التخصصية للتعليم إلى المجموعة النوعية التخصصية لوظائف القانون ؟

وحكم هذا الموضوع . . . نص المادة (١١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أن تقسم وظائف الوحدات التي تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فی مجال التعین والترقية والنقل والندب كما تنص المادة ٣/٢٤ على أنه : " إذا أعيد تعین العامل فی وظيفة من مجموعة أخرى فی نفس درجته أو فی درجة أخرى تحسب أقدميته فی هذه الحالة من تاریخ إعادة تعینیه .

وقد انتهت فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فی ١٩٨٧/١٢/٢٣ إلى عدم جواز النقل من مجموعة إلى مجموعة نوعية مغايرة ویجوز إعادة التعین طبقا للمادة ٣/٢٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إذا قیل العامل ذلك مع مراعاة أحكام المادة (١٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وعليه یجوز إعادة تعین العامل المعروضة حالته على المجموعة النوعية للقانون وتعتبر أقدميته من تاریخ إعادة التعین على ذات الدرجة التي كان يشغلها ولا یجوز المطالبة بالعودة إلى المجموعة التي كان يشغلها قبل إعادة التعین وذلك بشرط موافقة العامل كتابة على ارتضائه . . لذلك .

كيفية معاملة أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣

والحالة المعروضة يشغل وظيفة أخصائي شئون إدارية ثالث بالمجموعة النوعية لوظائف التنمية الإدارية ویطلب تعینیه على وظيفة محام ثالث بجهة عمله وفقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وحيث أنه تمت موافقة الجهاز على تثبیته وتعینیه على درجة دائمة على وظيفة أخصائي شئون إدارية بالمجموعة النوعية لوظائف التنمية الإدارية بعد موافقة وزارة المالية ووفقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فإن شغل الوظائف ووفقا لأحكام هذا القانون یكون عن طریق التعین المبتدأ وليس النقل . . . وفقا لما استقر علیه إفتاء الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فی ١٩٧٨/١/٧ (من أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ قد نظم شروطا لشغل الوظائف الفنية القانونية واشترط فیمن یعین أو يشغل إحدى هذه الوظائف أن یكون مقیدا بنقابة المحامين وأن یكون شغل هذه الوظائف عن طریق التعین

المكلف الذي أتم سنتين أو أربع سنوات وارتأت الجهة التي كلف بها استمرار المكلف بالعمل وفقا لاحتياجات الجهة الإدارية حيث أن الحکمة واحدة فی الحالتين باعتبار أن المكلف بعد انتهاء فترة تكلیفه یعتبر معینا فی الجهة التي كلف بها وتحويل الدرجة الشخصية إلى درجة دائمة وصدر قرار من السلطة المختصة بعد موافقة الجهاز الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تحقيقا لمبدأ المساواة فی هذا الشأن وعليه يتم إتخاذ كافة الإجراءات الكفيلة لتعین الطبيب المكلف بعد انتهاء فترة تكلیفه على درجة دائمة ووفقا لاحتياجات الجهة الإدارية التي كلف بها مع اعتبار أن التفسير الذي ورد بكتاب وزارة المالية والمتفق مع رأى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة یعتبر جزءا مكملًا للتأشير (٢٠) ج من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة .

هل إحالة العامل إلى المعاش وصدر حكم من محكمة القضاء الإداری بإلغاء قرار تخطیه فی الترقية للدرجة الأولى وترقيته لوظيفة كبير بدرجة مدير عام فهل إحالته إلى المعاش یحول دون تنفيذ الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداری ؟ والحالة المعروضة حيث صدر حكم محكمة القضاء الإدارية بإلغاء القرار الصادر من الجهة الإدارية فیما تضمنه من تخطی المعروضة حالته فی الترقية للدرجة الأولى . . أنه من المستقر فإنه وفقا لمبدأ حجية الأحكام القضائية فإن الحكم القضائي واجب النفاذ وفقا لمنطوقه ومكملا لأسبابه وعليه فإن الحكم القاضي بإرجاع الأقدمية فی درجة معينة یكون نافذا فی هذا النطاق ویفتح للصادر لصالحه الحكم باب الطعن على القرارات الصادرة فی الفترة من إقامة الدعوى إلى تاریخ صدور الحكم إذا كانت الأقدمية التي حصل عليها بالحكم تعطیه الحق فی الطعن على هذه القرارات خلال المواعيد القانونية المقررة للطعن وعليه فإن طبقا لمبدأ حجية الأحكام فإنه يتم ترقية المعروضة حالته للدرجة الأولى اعتبارا من تاریخ ترقية زملائه ونظرا إلى أن هذا الذي كشف عنه حكم بتاريخ ٢٠٠٧/٦/٢٤ أى قبل ٢٠٠٧/٧/١ فإن العامل المعروضة حالته یستحق الترقية لوظيفة كبير بدرجة مدير عام اعتبارا من ٢٠٠٦/٧/١ ولا یغیر من ذلك إحالة المعروضة حالته إلى المعاش . .

هل یجوز النقل فی التجديد لشاغلي الوظائف القيادية (مدير عام) فی حالة مجازاته بعقوبة التنبيه قبل حلول ميعاد التجديد ؟ . . المعروض حالته عین بقرار من السلطة المختصة ليشغل وظيفة مدير عام وفقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية

وقد تم التجديد له فی هذه الوظيفة لمدة عام بقرار من السلطة المختصة . . . صدر فی شأنه قرار من الجهة الإدارية بتفويض من السيد المحافظ بمجازاته بعقوبة التنبيه . . .

یحكم هذا الموضوع نص المادة (٨٠) من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تحدد الجزاءات التأديبية التي یجوز توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف العليا وهي : -

- التنبيه - اللوم - الإحالة إلى المعاش - الفصل من الخدمة .

وعليه فإنه المستقر فی الحالة المعروضة أن المانع فی شغل أو التجديد لشاغلي الوظائف القيادية هو الإحالة إلى المحاکمة التأديبية أو الجنائية باعتبار أن ذلك یثير شبهات حول سلوك العامل ویدخل فی اختصاص اللجنة الدائمة للقیادات . . . وعليه فإن التنبيه هو أحد الجزاءات التي توقع على شاغلي الوظائف القيادية العليا طبقا لنص المادة (٨٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة . . . وعلى اللجنة الدائمة

وليس عن طريق النقل وذلك بعد الإعلان عن الوظائف الخالية فإن شغل هذه الوظائف الفنية للإدارات القانونية يخضع للتنظيم الذي وضعه المشرع لشغل وظائف الإدارات القانونية ويتطلب الآتى : (١ - وجود وظيفة محامى منشأة وممولة وشاغرة .

(٢) أن يكون طالب شغل الوظيفة مقيدا بنقابة المحامين .

(٣) أن يتم ذلك عن طريق الإعلان الخارجى العام وهو الأمر المحظور حاليا .

مدى أحقية شاغل وظيفة سبائك لبدل ظروف ومخاطر

الوظيفة؟

أن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لم يعترض على منح الشاغلين لوظيفة سبائك فى مجال مياه الشرب بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وأن موافقة الجهاز قد تم توثيقها وأنه سوف يترتب على حرمان هذه الطائفة من البديل تعطيل العمل فى هذا المجال فضلا عن إهدار حقوق اكتسبوها .

صدر القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجارى والصرف الصحى ونصف المادة الأولى منه بعد تعديلها على أن " تسرى أحكام هذا القانون على العاملين الدائمين والمؤقتين بالهيئات القومية والعامية والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية الذين يشغلون وظائف يتعرض شاغلوها لظروف ومخاطر الوظيفة فى أعمال المجارى والصرف الصحى ومياه الشرب وجمع القمامة فى الميادين والطرق والشوارع والحارات والأزقة ونظافتها وتحدد الوظائف الدائمة والمؤقتة التى يتعرض شاغلوها لظروف ومخاطر الوظيفة فى المجالات المشار إليها بالفقرة الأولى مسمياتها من واقع جداول للوظائف المعتمدة بكل وحدة من الوحدات ويصدر بتحديداتها وإعداد الوظائف اللازمة للتشغيل بكل وحدة قرار من السلطة المختصة بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وقد صدر قرار من رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٥٠ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧١١ لسنة ١٩٨٦ بتقرير بدل ظروف ومخاطر الوظيفة ومقابل نقدي عن وجبة غذائية للعاملين بمياه الشرب ولم يرد فى هذا القرار أو القرار الأسمى الإشارة إلى وظيفة سبائك .

وعليه فإن إستحقاق بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للطوائف المذكورة والمشتغلين فى مجال المجارى والصرف الصحى ومياه الشرب وجمع القمامة يكون فى حدود إعداد العاملين الدائمين والمؤقتين الصادر بها قرار من السلطة المختصة بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

إلا أنه عند دراسة المقررات بمعرفة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بناء على طلب الجهات الإدارية يتم التحقق مما إذا كانت وظيفة سبائك فى مجال أعمال الصرف الصحى ومياه الشرب والقائمين بها يعملون فى هذا المجال بصفة فعلية فإنه يتم الموافقة عليها ضمن المقررات التى يصدر بها قرار من السلطة المختصة بعد موافقة الجهاز . وهو ما أكدته فتوى الجمعية العمومية بجلسة ٢٠٠٧/٤/١٨ فى هذا الشأن .

ما هو مفهوم الأجر الكامل للحاصل على أجازة مرضية ؟

وقد إنتهى رأى فى ضوء كتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٧ لسنة ٢٠٠٧ والمتضمن ردا على استفسار حول مدى استحقاق العامل الحاصل على أجازة مرضية بأجر كامل خلال الدورة المرضية للحاقز الشهرى المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ وعمما إذا كان الحاقز يدخل فى

مدلول الأجر الكامل وإنتهى الكتاب الدورى إلى أن الحاصل على أجازة مرضية بأجر كامل خلال الدورة المرضية يستحق خلال هذه المدة الحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ٩٨ والجهود غير العادية وكافة عناصر الأجر المتغير وفقا للمدلول للأجر الكامل وهذا الكتاب يعمل به اعتبارا من تاريخ صدوره فى ٢٠٠٧/٦/٢٤ أما الحالات السابقة على الكتاب الدورى فإنه يطبق فى شأنها القواعد القانونية السارية وقت حدوثها .

مناطق منح العامل كافة المزايا المالية (الحوافز والجهود غير العادية) وفقا للكتاب الدورى رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٧ الصادر به أحكام قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٢٨٩ لسنة ٢٠٠٧ بإصدار قواعد تنظيم واستخدام وقت العمل الرسمى .

وقد تضمن فى القرار المادة الأولى منه " يكون اعتماد التصاريح من مديرى العموم على الأقل كل فى نطاق إشرافه بحيث لا تزيد مدة التصريح عن ثلاث ساعات فى المرة الواحدة وتحسب كل (٧) ساعات غياب بموجب تصاريح معتمدة بواقع يوم واحد من الأجازة الاعتيادية المستحقة للعامل ولا يجوز اعتماد طلب التصريح فى حالة استئنافا العامل أجازته السنوية .

كما تضمن القرار رقم ٢٨٩ لسنة ٢٠٠٧ بشأن قواعد تنظيم واستخدام وقت العمل الرسمى

الفقرة الثالثة من خامسا " يكون للعامل الحق فى أجازة من رصيد أجازته الاعتيادية عن سنوات سابقة فى حدود (٦٠) يوما بالإضافة إلى ما يستحقه من أجازة اعتيادية عن ذات السنة دفعة واحدة أيا كان سنه " . مع استحقاق جميع المزايا التى يحصل عليها قرينة القائم بالعمل .

وتطبيقا لذلك للفقرة الثالثة من خامسا

فإن من حق العامل الحصول على أجازة اعتيادية مدتها (٦٠) يوما عن رصيد أجازته بالإضافة إلى ما يستحقه من أجازة اعتيادية عن ذات السنة دفعة واحدة .

إلا أنه وفقا لقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العامة فإن الجهة الإدارية تترخص فى منحها على دفعات خلال السنة وبموافقة العامل . وفى هذه الحالة يستحق العامل جميع المزايا المقررة لنظرائه القائمين بالعمل وسريان ذلك اعتبارا من تاريخ صدور الكتاب الدورى رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٧ وصدور قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٢٨٩ لسنة ٢٠٠٧ بشأن إصدار قواعد تنظيم وقت العمل الرسمى .

مامدى جواز منح شاغلى وظائف طبيب مقيم أجازات رعاية طفل وأجازة خاصة باعتبار أن طبيعة عمل وظيفة طبيب مقيم مؤقتة . . . وتتأبى مع طبيعة العمل المؤقت ؟

صدر كتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٢٠٠٨/١ والمتضمن أولا : -

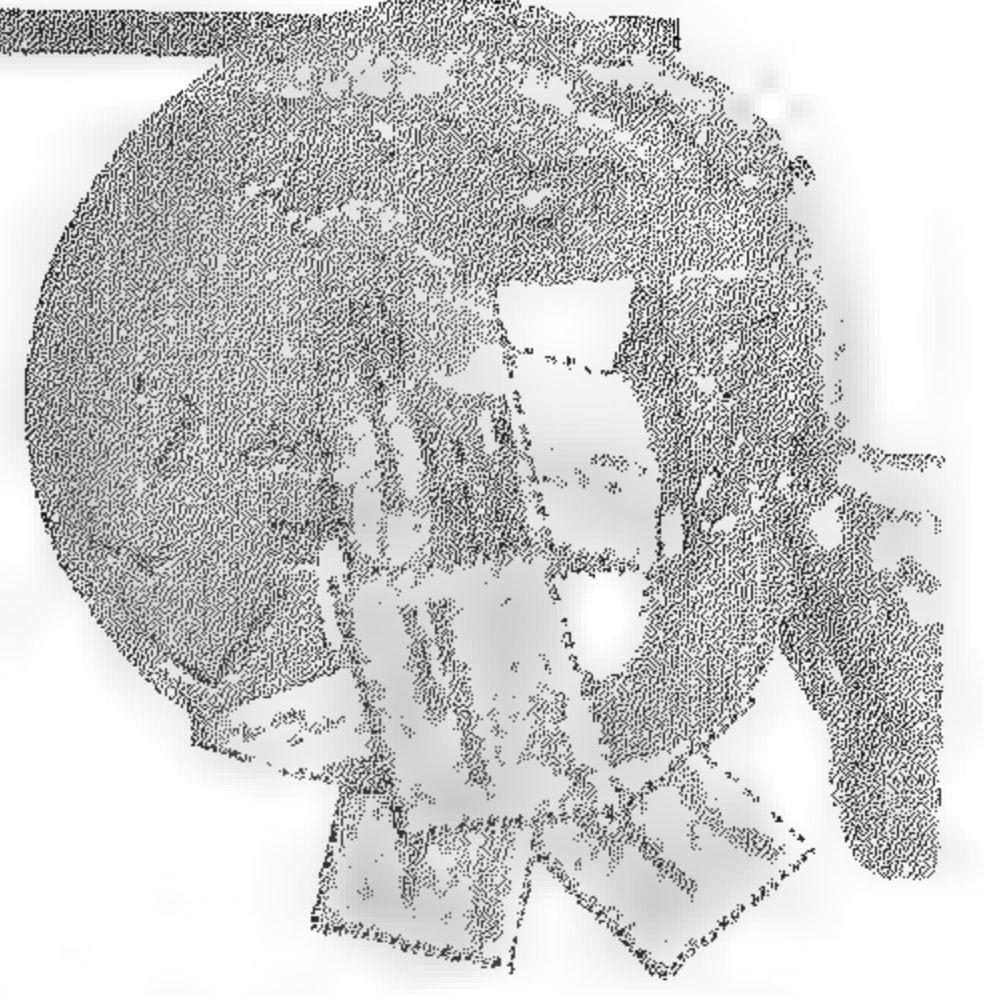
١ - بالنسبة لنموذج العقد المرفق بالكتاب الدورى رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٦ وقد تضمن البند الرابع الأجازات المستحقة لهم ويضاف إلى هذا البند تعديلا على نظام الأجازات على النحو الآتى :-

فقره (٢) لتكون أجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة عشرة أيام وبدون أجر عشرة أيام فى السنة

فقره (٣) لتكون أجازة وضع لمدة أقصاها ثلاثة أشهر وبدون أجر منها مدة شهر مدفوعة الأجر وعلى ألا يستقطع من مدة العقد .

وبالتالى عدم جواز منح شاغلى وظائف طبيب مقيم أجازات رعاية طفل وأجازة خاصة باعتبار أن طبيعة عمل وظيفة طبيب مقيم مؤقتة . . . وتتأبى مع طبيعة العمل المؤقت

الجديد في التشريعات الوظيفية



إعداد : سلوى حسين الرويني
كبير باحثين بالادارة المركزية للشكاوى
والتفتيش بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

ينشر في هذا الباب

ينشر في هذا الباب أهم النصوص الكاملة لما صدر حديثاً من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية وكذا الفتاوى والكتب الدورية الصادرة حديثاً عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وذلك من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية في مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد متعلق بأعمالهم وهي إحدى الرسائل الهامة التي تحرص المجلة على تقديمها دائماً في كل عدد .

قرارات رئيس الجمهورية

الوزراء ، وعضوية كل من :
- الوزير المختص بشئون البحث العلمى ، مقررًا .
- الوزراء المختصون بالدفاع والإنتاج الحربى ، والكهرباء والطاقة
ن والتنمية الاقتصادية ، والتعليم العالى ، والإتصالات وتكنولوجيا
المعلومات ، والتجارة والصناعة ، والزراعة وإستصلاح الأراضى .
وزييين لمدة عام وهما الوزيران المختصان بالصحة والسكان ،
وبالتعاون الدولى .

- قرار ٢٠٠٨/٢٣ بتشكيل المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا
جريدة رسمية عدد ٤ مكرر (١) ٢٠٠٨/١/٢٧

- قرار ٢٠٠٨/٢٣ بتشكيل مجلس الوزراء رقم ٢٨٤٠ / ٢٠٠٧
بإصدار اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر
بالقانون رقم ١٣٩ / ١٩٨١ المضاف بمقتضى القانون رقم
٢٠٠٧/١٥٥ .

الوقائع المصرية العدد ٢٩١ تابع فى ٢٥ / ١١ / ٢٠٠٧

- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٦٧١ / ٢٠٠٧ بشأن
القواعد التى تتبع فى حالات الانتقال بين أنظمة التأمين الإجتماعى
الخاص البديلة ونظم التأمين الإجتماعى العامة

الجريدة الرسمية العدد ٤٨ مكرر فى ٣ / ١٢ / ٢٠٠٧

الفتاوى

بشأن طلب الإفادة بالرأى حيال ماإذا كان المعد فى حساب إعانة
التهجير يسقط بالتقادم الطويل أما التقادم الخمسى .

الكتب الدورية

رقم ١ ، ٢

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٣٢ لسنة ٢٠٠٨

بتشكيل المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا

رئيس الجمهورية

بعد الإطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات ،

وعلى القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٢ بشأن الموازنة العامة

للدولة والقوانين المعدلة له ،

وعلى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢١٧ لسنة ٢٠٠٧

بإنشاء وتنظيم المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا ،

وعلى ما عرضه رئيس مجلس الوزراء ،

قرر

(المادة الأولى)

يتشكل المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا برئاسة رئيس المجلس

(المادة الثانية)

تكون مدة العضوية بالمجلس ثلاث سنوات قابلة للتجديد

(المادة الثالثة)

لرئيس مجلس الإدارة أن يدعو لحضور اجتماعاته أياً من المسئولين
أو من يرى الاستعانة بخبراتهم من ممثلى الأجهزة الحكومية أو
المؤسسات العلمية أو منظمات الأعمال أو غيرها من فعاليات المجتمع
المدنى عند بحث أو مناقشة أى من الموضوعات الداخلة فى اختصاصه
دون أن يكون لهم صوت معدود .

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتباراً من اليوم
التالى لتاريخ نشره

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٨ الحرم سنة ١٤٢٩ هـ

(الموافق ٢٦ يناير سنة ٢٠٠٨ م)

حسنى مبارك

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٢٦٧١ لسنة ٢٠٠٧

بشأن القواعد التي تتبع في حالات الانتقال

بين أنظمة التأمين الإجتماعى الخاص البديلة ونظم التأمين الإجتماعى العامة

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور

وعلى قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

وعلى قانون التأمين الإجتماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦

وعلى قانون التأمين الإجتماعى على العاملين المصريين فى الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٢ لسنة ٢٠٠٥ بتحديد الوزير المختص بتنفيذ قانون التأمين الإجتماعى

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥١٠ لسنة ١٩٨٢ بشأن القواعد التي تتبع فى حالات الانتقال بين أنظمة التأمين الإجتماعى الخاص البديلة ونظم التأمين الإجتماعى العام

وعلى قرار وزير التأمينات رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٥ بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٠

وبناء على ما عرضه وزير المالية

قرر

مادة (١)

يحول إحتياطى الحقوق التأمينية فى حالات الانتقال من أحد أنظمة التأمين الإجتماعى العامة الصادرة بالقوانين أرقام ٧٩ لسنة ١٩٧٥ و ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ و ٥٠ لسنة ١٩٧٨ المشار إليها إلى أحد أنظمة التأمين الإجتماعى الخاص بالبديلة الخاضعة للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه أو العكس

مادة (٢)

يكون تحويل إحتياطى المعاش المشار إليه فى المادة السابقة إجباريا فى الحالات الآتية :

١ - انتقال المنتفع بنظام التأمين الإجتماعى الخاص إلى أحد نظم التأمين الإجتماعى العامة المشار إليها أو العكس إذا لم يكن قد استحق معاشا وفقا للنظام الذى كان معاملا به

٢ - خروج المنشأة من مجال تطبيق نظام التأمين الإجتماعى العام لموافقة الوزارة المختصة بتنفيذ قوانين التأمين الإجتماعى على تسجيل نظام التأمين الإجتماعى الخاص البديل للعاملين لديها ، وذلك بالنسبة لمدد الخدمة بهذه المنشأة

مادة (٣)

يكون تحويل الإحتياطى المشار إليه اختياريا فى غير الحالات المنصوص عليها فى المادة السابقة ، وعلى المنتفع إبداء الرغبة فى التحويل خلال شتى أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار أو من تاريخ انتفاعه بالنظام المطلوب تحويل الإحتياطى إليه أة التاريخين ألحق وفى حالة وفاة المنتفع خلال الفترة المشار إليها قبل إبداء الرغبة ينتقل الحق فى إبداء هذه الرغبة للمستحقين عنه خلال ستة أشهر من تاريخ وفاة المنتفع

ويسقط الحق فى طلب التحويل بانقضاء الميعاد المشار إليه دون إبداء الرغبة ولا يجوز العدول عن الرغبة فى تحويل الإحتياطى لأى سبب من الأسباب

مادة (٤)

يحدد مبلغ إحتياطى المعاش المحول من أنظمة التأمين الإجتماعى الخاص بالبديلة إلى أنظمة التأمين الإجتماعى العامة الصادرة بالقوانين أرقام ٧٩ لسنة ١٩٧٥ و ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ و ٥٠ لسنة ١٩٧٨ وفقا لقواعد وجدول نقل الإحتياطيات المنصوص عليها فى النظام الخاص البديل

على أنه يراعى فى حالة إندماج منشأة خاضعة لأحد أنظمة التأمين

الإجتماعى الخاص البديلة فى منشأة خاضعة لنظام التأمين الإجتماعى العام الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ما يلى :-

أولا : بالنسبة للمعاش

١ - عند توافر المدة المؤهلة لإستحقاق المعاش فى تاريخ الدمج وفقا لقواعد النظام الخاص البديل لغير أسباب الوفاة والعجز وبلوغ السن ، فيحدد الإحتياطى بالقيمة الرأسمالية لمعاش مبكر إفتراضى محسوبا وفقا لقاعد هذا النظام فى التاريخ المشار إليه ، وتحدد القيمة الرأسمالية المشار وفقا للأسس الإكتوارية ومعدل الفائدة القائم على أساسها النظام الخاص البديل

٢ - وفى حالة عدم توافر المدة المؤهلة لإستحقاق المعاش وفقا للبند (١) فيراعى ألا يقل الإحتياطى محسوبا وفقا للفقرة الأولى عن جملة الاشتراكات المسددة لحساب المؤمن عليه (حصته وحصة المنشأة) فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

ثانيا : بالنسبة للمكافأة

يحدد مبلغ الإحتياطى بافتراض إستحقاق المؤمن عليه للمكافأة وفقا لأحكام النظام الخاص البديل لإنهاء الخدمة لغير سبب الاستقالة

يحسب بالمبلغ المحول مدة تضاف لمدة إشتراك المنتفع المحول له الإحتياطى فى أنظمة التأمين الإجتماعى العامة وتقدر هذه المدة على أساس أجر المنتفع أو فئة دخل الإشتراك بالنسبة للعاملين بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ وبمراعاة أحكام المادة (١٠) منه أو فئة دخل الإشتراك بالنسبة للعاملين بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ فى تاريخ بدء الإنتفاع بأحد هذه الأنظمة العامة والعامل المناظر لسنة فى هذا التاريخ المنصوص عليه فى الجدول رقم (٤) المرافق لهذا النظام

وإذا زادت المدة المحسوبة بالمبلغ المحول عن المدة المحول عنها الإحتياطى فيجب فى حساب خاص مبلغ الإحتياطى الزائد على القدر اللازم لحساب مدة تكمل بالإضافى لمدة إشتراك المنتفع فى هذه الأنظمة العامة ست وثلاثين سنة وذلك بإفتراض إستمرار خضوعه لأحكام حتى بلوغه سن الستين أو الخامسة والستين بحسب الأحوال

ويصرف مبلغ الإحتياطى الزائد المشار إليه عند إستحقاق صرف الحقوق التأمينية وفقا لأنظمة التأمين الإجتماعى العامة مضافا إليه ربح إستثمار يحدد بمعدل ربع إستثمار أموال صندوق التأمين الإجتماعى المختص فى سنة إستحقاق الصرف مخصوما منه (١٪) مقابل المصروفات الإدارية ، وذلك عن المدة من بدء تاريخ إيداع المبلغ الإحتياطى بالصندوق المختص حتى تاريخ إستحقاق الصرف

واستثناء مما تقدم يكون للمنتفع صرف مبلغ الإحتياطى الزائد محسوبا وفقا لما تقدم فى أى وقت بناء على طلبه ، على أن يكون تحديد ربع الإستثمار المستحق له محسوبا حتى تاريخ تقديمه طلب الصرف

مادة (٥)

تحدد مبالغ الإحتياطى المحولة من أى من أنظمة التأمين الإجتماعى العامة المشار إليها إلى أحد أنظمة التأمين الإجتماعى الخاص البديلة وفقا للأسس الآتية :-

١ - أجر إشتراك المنتفع المحول لحسابه الإحتياطى فى نظام التأمين الإجتماعى العام ، ويحدد مبلغ الإحتياطى :

(أ) بالنسبة للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه :

- يحدد مبلغ إحتياطى المعاش عن الأجر الأساسى : على أساس الأجر فى تاريخ إنتهاء مدة إشتراكه فيه

- وبالنسبة لإحتياطى المعاش عن الأجر المتغير : على أساس المتوسط الشهرى للأجور التى أدت على أساسها الاشتراكات خلال مدة الإشتراك عن هذه الأجر مضافا إليه (٢٪) عن كل سنة كاملة من هذه المدة ، بشرط ألا يزيد المتوسط بعد هذه الإضافة على الحد الأقصى لأجر الإشتراك المتغير المعمول به فى تاريخ إنتهاء الإشتراك عن هذا الأجر

- وبالنسبة لنظام المكافأة : على أساس الأجر الأساسى فى تاريخ إنتهاء مدة إشتراكه فيه

(ب) بالنسبة لكل من القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ والقانون رقم

٥٠ لسنة ١٩٧٨ المشار إليهما : يحدد مبلغ إحتياطي على أساس فئة الاشتراك أو متوسط فئات الاشتراك في كل منهما بحسب الأحوال .
٢ - مدة اشتراك المنتفع في النظام العام الذي كان خاضعا لأحكامه .

٢ - المعامل المحدد بالجدول رقم (٤) المرافق لنظام التأمين الإجتماعي العام ويخصم من المبلغ المشار إليه مستحقات الهيئة قبل المنتفع بما في ذلك المعاشات التي تكون قد صرفت إليه .
وتحسب بالمبلغ المحوّل مدة تضاف لمدة اشتراك المنتفع المحوّل له الإحتياطي في نظام التأمين الإجتماعي الخاص البديل ، وتقر هذه المدة وفقا لقواعد وجداول نقل الإحتياطيات المنصوص عليها في النظام الخاص .

مادة (٦)

إذا كانت للمنتفع حقوق تأمينية قبل أكثر من جهة بقسم بين هذه الجهات مبلغ الإحتياطي الواجب تحويله ، وذلك بنسبة مدد الاشتراك التي تلتزم بها كل جهة .

مادة (٧)

يلغى القرار رقم ٥١٠ لسنة ١٩٨٢ المشار إليه .

مادة (٨)

ينسرد هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به إعتبارا من اليوم التالي لتاريخ نشره صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٢٢ ذي القعدة سنة ١٤٢٨ هـ .
(الموافق ٢ ديسمبر سنة ٢٠٠٧ م)

رئيس مجلس الوزراء
دكتور / أحمد نظيف

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٢٨٤٠ لسنة ٢٠٠٧

بإصدار اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم

الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١

المضاف بمقتضى القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور ،

وعلى قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ والمعدل بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ ،

قرر

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم المشار إليه المرفقة ، ويلغى كل ما يخالف ما ورد بها من أحكام .

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١٦ ذي الحجة سنة ١٤٢٨ هـ .

(الموافق ٢٥ ديسمبر سنة ٢٠٠٧ م)

رئيس مجلس الوزراء
دكتور / أحمد نظيف

اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر

بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١

المضاف بمقتضى القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧

مادة ١ - يجوز لوزير التربية والتعليم الاستئناس من شرط الجنسية المنصوص عليه في المادة (٧٢) من قانون التعليم المشار إليه إذا توافرت الشروط الآتية :

(أ) أن يكون الأجنبي المرشح لشغل الوظيفة حاصلا على المؤهل العلمي اللازم لشغلها أو ما يعادله على الأقل .
(ب) أن يكون من ذوي الخبرات الخاصة التي تحتاجها العملية

التعليمية ، ويتعذر تدبيرها من بين المصريين .
(ج) ألا تزيد نسبة الأجانب المستخدمين في المدرسة على (١٠ /) من عدد المعلمين بها .

ويكون تعيين الأجنبي بطريق التعاقد لمدة لا تزيد على سنة قابلة للتجديد لمدة أة لمدد أخرى ، وذلك بمراعاة القواعد المعمول بها بوزارتي الداخلية والقوى العاملة والهجرة .

مادة ٢ - يكون تقدير مدى ثبوت صلاحية المعلم المساعد للتعيين في وظيفة معلم وفقا للمعايير الآتية :

(أ) حسن المظهر والتمتع بالسمات الشخصية والجوانب الأخلاقية اللازم توافرها في المعلم .

(ب) القدرة على التواصل مع التلاميذ والطلاب وأولياء الأمور والبيئة الإجتماعية المحيطة بالمدرسة .

(ج) أداء العمل بإتقان وإخلاص من حيث الكم والكيف .

(د) الحرص على حسن المعاملة مع الزملاء والرؤساء والتعاون معهم في أداء العمل .

(هـ) الحرص على تنمية المهارات والقدرات ، وحضور الدورات والندوات التي تعقدها المدرسة أو الإدارة أو المديرية أو الوزارة .

مادة ٣ - يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف المعلمين والتوجيه الفني والأخصائيين المنصوص عليها في المادة (٧٠) من قانون التعليم المشار إليه من خلال إعلان في صحيفتين يوميتين واسعتي الانتشار على الأقل ، ويجب أن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة ن وشروط شغلها .

ويتم ترتيب من يجتازون الاختبار المقرر لشغل الوظيفة والمفاضلة بينهم وفقا للقواعد الآتية :

- الأعلى في درجات الاختبار .

- الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل اللازم لشغل الوظيفة .

- الأعلى مؤهلا .

- الأكثر في مدة الخبرة .

- الأقدم تخرجا .

- الأكبر سنا .

مادة ٤ - يشترط للترقية بين وظائف التوجيه إختبار الاختبارات التي تقيس المتطلبات الآتية :

(أ) كفاية المستوى العلمي والثقافي في مجال التخصص لأداء الدور التوجيهي المنوط بشاغل الوظيفة التي سيتم الترقية إليها .

(ب) الحرص على تحديث المعلومات ، والمهارات الفنية في مجال التخصص .

(ج) القدرة على الإبداع وتطوير الأداء في مجال العمل التوجيهي

(د) الإلتزام في أداء واجبات الوظيفة التي يشغلها بالمعايير الملزمة للأداء التعليمي للموجهين .

(هـ) التمتع بالسمات الشخصية والسلوكية والأخلاقية اللازمة لمباشرة العمل التوجيهي

(و) الإلمام بالظروف المحيطة بالوسط التعليمي الذي يعمل به ، وأثره على سير العملية التعليمية بصفة عامة والعمل التوجيهي بصفة خاصة .

مادة ٥ - تكون أعباء العمل بالنسبة لشاغلي وظائف التوجيه على النحو الآتي

(أ) إعداد خطة العامة للتوجيه في مادة التخصص وفي النشاط الذي يتبعه الموجه ومتابعة تنفيذها

(ب) تحديد موقف المادة أو النشاط من حيث العجز والزيادة في المدارس الداخلة في نطاق إختصاص الموجه وسبل علاجها .

(ج) وضع خطة ميدانية لزيارة المدارس الداخلة في نطاق إختصاص الموجه للوقوف على المستوى الدراسي للطلاب ومدى تنفيذ الأنشطة التربوية المصاحبة للتخصص

(د) إعداد البرامج التدريبية على المستوى المحلي للنهوض بمادة

التخصص لتنشيط المعلمين وإطلاعهم على ما يستجد في مجال التخصص ، وإقتراح السبل اللازمة لتحقيق مستوى متميز من التنمية المهنية للمعلمين .

(هـ) الإشراف على إعداد أسئلة الامتحانات لمادة التخصص ، والإشراف على امتحانات النقل ، وتقدير الدرجات .

(و) مراجعة نماذج من أوراق إجابة الطلاب ، وتوفير أساليب التقويم التربوي للامتحانات .

(ز) إبداء الرأي في الكتب المناسبة للمكاتب المدرسية والقراءة الصيفية والمراجع التي يمكن الاستفادة منها في خدمة المنهج والبرامج التدريبية .

(ح) إعداد الدراسات والبحوث الخاصة بتطوير المادة أو النشاط .

مادة ٦: تكون تسب وظائف التوجيه الفني المختلفة إلى وظائف

التعليم .

مادة ٧: يكون اختبار شاغلي وظيفة مدير مدرسة ووظيفة زكيل مدرسة من بين شاغلي وظيفة معلم أول (أ) على الأقل طبقاً للأسس الآتية :

- (أ) الحصول على مؤهل عال تربوي مناسب أو مؤهل عال مناسب بالإضافة إلى شهادة (إجازة) التأهيل التربوي ، ويفضل الحصول على مؤهل أعلى .
- (ب) قضاء مدة سنة على الأقل في وظيفة معلم أول (أ) وذلك بالنسبة لشغل وظيفة وكيل مدرسة ، وأربع سنوات على الأقل بالنسبة لشغل وظيفة مدير مدرسة .
- (ج) اجتياز برنامج التدريب المؤهل للوظيفة طبقاً لما تقرره الأكاديمية المهنية للمعلمين .
- (د) توافر السمات الشخصية من حيث الكفاءة والجدارية للمرشح من واقع الملفات والجوانب الأخلاقية والمهنية والثقافية التي تؤهله لشغل الوظيفة .

مادة ٨: تتولى مديريات التربية والتعليم بالمحافظات ، بعد موافقة السلطة المختصة ، الإعلان عن وظائف الإدارة المدرسية الشاغرة بها ، وتقدم الطلبات إلى الجهة التي يحددها الإعلان ، وتشكل لجنة بقرار من المحافظ المختص برئاسة مدير المديرية تضم عناصر فنية وقانونية وإدارية تتولى الإختبار من بين المتقدمين في ضوء الأسس المنصوص عليها في المادة السابقة .

وتكون معدلات وظائف الإدارة المدرسية بالمراحل التعليمية .

مادة ٩: تتحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمي لوظائف المعلمين على النحو المبين في كل مجال من المجالات الآتية:

(أ) مجال التخطيط :

- ١ - تحديد الاحتياجات التعليمية للطلاب .
- ٢ - تصميم الأنشطة التعليمية الملائمة .

(ب) مجال خطة وأساليب التعليم وإدارة الفصل :

- ١ - استخدام خطط وأساليب تعليمية استجابة لحاجات الطلاب .

- ٢ - تيسير خبرات التعلم الفعال .

- ٣ - إشراك الطلاب في حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي .

- ٤ - توفير مناخ ميسر لتحقيق العدالة في التعامل مع الطلاب .

- ٥ - استخدام الفعال لأساليب متنوعة لتنشيط وتحفيز الطلاب .

- ٦ - إدارة الوقت المخصص للتعليم بكفاءة والحد من الوقت الفاقد .

(ج) مجال المادة العلمية :

- التمكن من بنية ومضمون المادة العلمية وفهم طبيعتها .
- التمكن من طرق البحث في المادة العلمية .
- تمكين المعلم من تكامل مادته العلمية مع المواد الأخرى .

- القدرة على إنتاج المعرفة .

(د) مجال التقويم -

- التقويم الذاتي .

- تقويم الطلاب .

- التغذية الراجعة .

(هـ) مجال مهنية المعلم

- أخلاقيات المهنة .

- التنمية المهنية .

(و) مجال تطوير المدرسة

إعداد خطط تقويم وتطوير المدرسة والمشاركة في متابعتها وتنفيذها .

مادة ١٠: تتحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمي لوظائف التوجيه الفني على النحو المبين في كل مجال من المجالات الآتية :

(أ) مجال القيادة :

- الوعي والالتزام بالرؤية المستقبلية للتعليم في مصر .

- تبني المدخل العلمي أسلوباً لإدارة عمليات التغيير التربوي .

- استخدام الأساليب العلمية في إدارة الصراعات .

- توظيف قدرات وخصائص العاملين معه لتحقيق التعلم الفعال للطلاب .

- الالتزام في ممارساته بأخلاقيات مهنة التعليم .

(ب) مجال التنمية المهنية :

- تفعيل عناصر التنمية المهنية لنفسه ولزملائه من الموجهين والمعلمين .

- تدعيم وحدات التدريب والتقويم المدرسية .

- تدعيم أنشطة تحسين الأداءات .

(ج) مجال تفعيل المنهج وتطويره :

- استخدام مداخل عملية مناسبة لربط المنهج بالبيئة .

- الحرص على تحقيق التكامل بين المناهج المختلفة .

- المشاركة مع الممارسين التربويين في تصميم وتنفيذ خطط لتفعيل المنهج وتطويره .

(د) مجال المتابعة والتقويم :

- المشاركة في تطوير نظام فعال للمتابعة والتقويم لتحسين الأداءات .

- العمل على متابعة تنفيذ المنهج وتقويم نواتج التعلم

- تشجيع ممارسات التقويم الذاتي .

- المشاركة في دعم خطط وتطوير المدرسة .

(هـ) مجال مجتمع التعلم :

- الوعي بمفهوم مجتمع التعلم وتفعيل أساليب تنميته .

- الحرص على تنويع مصادر المعرفة والتعلم .

- تدعيم ثقافة التعلم الذاتي بين أعضاء مجتمع التعلم .

- مراعاة إبداعات الممارسين التربويين والعمل على الاستفادة منها .

- ترشيخ العلاقات الإنسانية وثقافة قبول الآخر في مجتمع التعلم .

مادة ١١: تتحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمي لوظائف الإدارة

المدرسية (المدير والوكلاء) على النحو المبين في كل مجال من المجالات الآتية :

(أ) مجال الثقافة المؤسسية :

- رؤية خطط وأساليب واضحة للتعليم .

- بيئة تنظيمية ميسرة للتواصل الإنساني .

(ب) مجال المشاركة

١ - الالتزام بقيم ومبادئ التشاور لدعم العمل الجماعي وتوسيع فرص ومجالات الحوار والمناقشة وتبادل الآراء والأفكار .

٢ - التوظيف الفعال لتكنولوجيا المعلومات في تيسير تداول المعلومات ونشرها وصنع اتخاذ القرارات الرشيدة في تطوير

التعليم .

٣ - المشاركة المجتمعية .

(هـ) مجال الموضوعات الاجتماعية والأخلاقية والقانونية والإنسانية :

- ١ - تطبيق مصادر تكنولوجيا لتمكين وتقوية المتعلمين ذوي الخلفيات والصفات والقدرات المتباينة .
- ٢ - تحديد واستخدام مصادر تكنولوجيا وتأكيد التنوع .
- ٣ - تنمية الاستخدام الآمن والصحي لمصادر التكنولوجيا .
- ٤ - تسهيل الإتاحة المتكافئة لمصادر التكنولوجيا أمام جميع الطلاب .

(و) دعم نظم المعلومات بالمدرسة وأرتباطها بالمستويات التعليمية الأخرى :

- ١ - تسهيل التطوير المشترك الذى يقوم به كافة المعنيين لإيجاد رؤية لاستخدام التكنولوجيا والعمل على نشرها على نطاق واسع
- ٢ - تأكيد إيجاد عملية شاملة ومتراصة لتطوير وتنفيذ ومتابعة خطة تكنولوجيا ديناميكية طويلة المدى ومنظمة لتحقيق الرؤية .
- ٣ - نشر ورعاية ثقافة الإبداع المسئولة وتأييد السياسات الرامية لتعزيز التحديث المستمر باستخدام التكنولوجيا .
- ٤ - استخدام البيانات عند إتخاذ قرارات القيادة .
- ٥ - تأييد لسياسات الفعالة القائمة على البحث عند استخدام التكنولوجيا .

٦ - استخدام تكنولوجيا لأغراض الاتصال والتعاون بين الزملاء وهيئة العاملين والآباء والطلاب والمجتمع بمفهومه الواسع .

٧ - إنشاء والمشاركة فى مجتمعات التعلم التى تحفز وترعى وتدعم القائمين على التدريب وهيئة العاملين على استخدام التكنولوجيا من أجل تحسين الإنتاجية .

٨ - الانخراط فى تعلم مهنى دائم ومرتبطة بالوظيفة ويستخدم مصادر التكنولوجيا .

٩ - تأكيد الإوعى بالتكنولوجيات الناشئة واستخداماتها الفعالة فى مجال التعليم .

(ز) الدعم والإدارة والعمليات :

١ - تنفيذ واستخدام الإدارة المتكاملة القائمة على التكنولوجيا ونظم المعلومات .

٢ - تخصيص الموارد المالية والبشرية لتأكيد التنفيذ الكامل والمستدام لخطة التكنولوجيا .

٣ - تكامل الخطط الإستراتيجية والخطط التكنولوجية وخطط التحسين والسياسات الأخرى لتحقيق الجودة تمهيدا للإعتماد التربوى .

مادة (١٤)، تتحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمى لوظائف إخصائى الصحافة والإعلام على النحو المبين فى كل مجال من المجالات الآتية :

(أ) مجال التوعيمية :

- التوعيمية بالأهداف التربوية للصحافة والإداعة المدرسية والمبانيات والبرلمان المدرسى والدور التربوى لكل منها داخل المدرسة وخارجها

- تكوين بيئة معرفية أساسية توفر لدى الطالب معلومات وحقائق وتحريات فى شتى مجالات الحياة المعاصرة والتي تمكن الطالب من ممارسة المهارات الأساسية اللازمة للحياة اليومية

- التعامل مع البيئة بشكل فعال والتمرض للقضايا البيئية وانعكاساتها السلبية وكيفية معالجتها من خلال الفنون الصحفية المتنوعة

- المحافظة الطالب على صحته وحماية نفسه من الأمراض والاختطاف من خلال اللصقيات الإعلامية والتحقيقات والأخبار الصحفية

- التوعية بأهمية مهارات الكمبيوتر ومهارات التعامل مع الآخرين وحرية التعبير عن الرأى واحترام الرأى الآخر من خلال الممارسات المختلفة

- حسن التعامل مع الموارد والعمل على تسخيرها كالماء والبيئة والهواء من خلال المقالات والتحقيقات والأحداث الصحفية .

(ج) مجال المهنية

- التمكن المعرفى .
- التمكن المهارى .
- التنمية المهنية المستديمة .
- الأخلاق المهنية .

(د) مجال إدارة التغيير :

- مناخ تنظيمى داعم للتغيير التربوى الإبداعى .

- تغيير تربوى يركز على المبادرة وتشجيع التجريب والتجديد .

- تبنى المداخل العلمية فى تعبئة الأفراد وتحفيز الجهود وتيسير عمليات التغيير .

- إعداد خطط تقويم وتطوير المدرسة والمشاركة فى متابعتها وتنفيذها تمهيدا للإعتماد التربوى .

مادة ١٢، تكون المعايير الملزمة للأداء التعليمية لوظائف الإخصائين الاجتماعيين والنفسيين على النحو الآتى :

(أ) التنمية الخلقية لدعم وبناء معتقدات وقيم إيجابية .

(ب) الأنشطة المدرسية الداعمة للسلوك الإيجابي .

(ج) التنظيم المدرسى الداعم لتحقيق الجودة والإعتماد التربوى .

(د) دعم تربوى يتيح فرص التعلم ويحقق التميز للجميع .

(هـ) تعاون الأسرة مع المدرسة .

مادة (١٣) تتحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمية لوظائف إخصائى تكنولوجيا المعلومات على النحو المبين فى كل مجال من المجالات الآتية :

(أ) مجال عمليات ومفاهيم التكنولوجيا

١ - إظهار معرفة ومهارات وتفهم مبدئى للمفاهيم المرتبطة بالتكنولوجيا فى التعليم القومى .

- إظهار تطور دائم فيما يتعلق بمهارات ومعرفة التكنولوجيا بما يحقق التواصل بالتكنولوجيا المعاصرة والجديدة .

(ب) مجال تخطيط وتصميم فرص وخبرات التعليم :

١ - تصميم فرص تعلم مناسبة ومستطورة يمكن من خلالها تطبيق خطط وأساليب التعليم المدعومة بالتكنولوجيا لمساندة الاحتياجات المتنوعة للطلاب .

٢ - تطبيق البحوث المعاصرة على التدريس والتعلم باستخدام والتكنولوجيا عند تخطيط بيئات وخبرات التعلم .

٣ - تعريف وإنشاء مصادر التكنولوجيا وتقويمها لضمان دقتها ومناسبتها .

٤ - تخطيط إدارة مصادر التكنولوجيا فى سياق أنشطة التعلم .

٥ - تخطيط إستراتيجيات إدارة تعلم الطلاب فى بيئة تدعمها التكنولوجيا

(ج) مجال التدريس والتعلم والمنهج والتقويم

١ - استخدام التكنولوجيا لدعم التخطيط والأساليب المتميزة على التعلم والتي تحايط الاحتياجات المتنوعة للطلاب

٢ - تطبيق التكنولوجيا لتنمية مهارات التفكير العليا والإبداع لدى الطلاب

٣ - إدارة أنشطة تعلم الطلاب فى بيئة تدعمها التكنولوجيا

٤ - تطبيق طسرق متعددة للتقويم لتفسير الاستخدام المتناسيب لمصادر التكنولوجيا فى التعليم والاتصال والإستماعية من قبل الطلاب

(د) مجال الاتقاجيا والممارسات المهنية

١ - التقويم المستمر والتطور فى الممارسات المهنية بهدف التوصل الى قرارات واعية فعات يتعلق باستخدام التكنولوجيا فى دعم الطلاب

٢ - تطبيق التكنولوجيا بهدف زيادة الإتفاعية

٣ - استخدام التكنولوجيا فى الاتصال والتعاون مع الأسران وولياء الأمور والصحف بمفهومه الشامل من أجل إثراء عملية تعلم الطلاب

... الكشف عن المواهب والقدرات الخاصة ورعايتها وصقلها وتوجيهها ومتابعة ذلك .

- بث روح الفريق والعمل الجماعي بين الطلبة مع إنكار الذات .

- غرس القيم الدينية والوطنية وتعميق حب الوطن والانتماء له والاعتزاز به مع تنمية القدرة على التذوق وتنمية الحس الجمالي وتشكيل الجوانب الوجدانية والفكرية والثقافية .

- استخدام المسرح المدرسي في خدمة العملية التعليمية عن طريق مسرحية المناهج .

مادة ١٥: تتحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمي لوظائف أمناء المكتبات المدرسية على النحو المبين في كل مجال من المجالات الآتية :

(أ) مجال بيئة العمل :

- التخطيط لإدارة المكتبة بالأسلوب العلمي السليم .
- التفاعل مع الطلاب والعلمين .
- توفير مناخ يقنع المعلمين بأهمية دور المكتبة في إثراء المناهج الدراسية .
- المشاركة بإيجابية في الأنشطة التي تنظمها المدرسة لتحقيق الجودة تمهيداً للإعتماد التربوي .
- التنمية الفنية .
- التقويم الذاتي .

(ت) مجال إدارة العمليات الرئيسية :

- مكتبة مدرسية مركز لمصادر التعلم والبحث والحصول على المعلومات .
- لإثراء بفلسفة ونظريات جميع المواد وبناء المجموعات وإدارة أنشطة التعليم المختلفة .
- تحديد إحتياجات المكتبة وفقاً لإرادة المترددين عليها من الطلاب والمعلمين وأفراد المجتمع المحيط بالمدرسة .
- الإعلام بمصادر المعلومات المتوفرة بالمكتبة .
- القدرة على الإعداد الفني من حيث فهرسة وتصنيف جميع مصادر المعلومات المتوفرة بالمكتبة سواء إلكترونياً أو ورقياً .
- الإلمام بكافة الأعمال الخاصة بالمكتبة من النواحي الفنية والمالية والإدارية ، وصيانة المكتبة .
- القدرة على استخدام الكمبيوتر والوسائل التكنولوجية في أعمال المكتبة المختلفة .
- دعم وإثراء المناهج الدراسية وتحديد ماتحتاج إليه من مصادر المعلومات المختلفة .
- إعداد المكتبة كورشة دراسية لإكتساب الطلاب مهارات الإطلاع والبحث .
- القدرة على إكتشاف الموهوبين والمتعثرين قرائاً ووضع البرامج اللازمة للعلاج بالتعاون مع مدرسي المواد المختلفة .
- تحليل وتقييم الخدمات المكتبية المقدمة للتعرف على نواحي القصور والقوة في جوانب الخدمة المختلفة .

مادة ١٦: يكون النصاب الأسبوعي لعدد الحصص للمعلمين .

ويكون المعلم الأعلى والأقدم في المستوى هو المشرف على المادة ويخفف النصاب بالنسبة له بمقدار حصتين .

مادة ١٧: يكون تقويم أداء شاغلي وظائف المعلمين والإخصائيين والتوجيه ووظائف الإدارة المدرسية التي يشغلها معلمون عن مدة سنة تبدأ من أول سبتمبر وتنتهي في آخر أغسطس من العام التالي ، ويوضع تقرير تقويم الأداء خلال شهرى أكتوبر ونوفمبر ، ويعتمد من لجنة الموارد البشرية خلال شهر ديسمبر .

ويكون وضع تقرير تقويم الأداء وفقاً للنماذج التاي المرفقة بهذه اللائحة :

- نموذج رقم (١) لشاغلي وظائف المعلمين .
- نموذج رقم (٢) لشاغلي وظائف التوجيه .
- نموذج رقم (٣) لشاغلي وظائف الإدارة المدرسية .
- وتعلن للعاملين معايير قياس الأداء التي تطبق في شأنهم .
- ويجب إخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى أدائهم دون

ب - مجال العمل مع الجماعات الصحفية :

- الإشراف على جماعات الصحافة ، والإذاعة المدرسية والمناظرات والبرلمان المدرسي .
- مساعدة أعضاء كل جماعة في وضع الخطط والبرامج الزمنية وفي توزيع المسئوليات على أعضاء كل جماعة كل بقدر قدراته ومواهبه وتنفيذها وتقويمها .
- الإدارة الذاتية للطلاب في كل الأنشطة التي يمارسونها .
- إكتشاف وتنمية ميول الطلاب الأدبية والفنية وتقدير قيمة الكلمة المكتوبة في إبراز الخير والتحقيق الصحفي وتدعيم القيم الإيجابية .
- الإشراف على إصدار الصحف المختلفة (صحيفة الفصل - المدرسة - النابذ - المركز - صحف المناسبات - صحف المواد الدراسية - صحف جماعة النشاط ٠٠٠ الخ) بأشكالها المتنوعة .
- إعداد السجلات والملفات والبيانات الخاصة بالنشاط الصحفي والإذاعة المدرسية والمناظرات والبرلمان المدرسي داخل المدرسة .
- (ج) مجال البرامج العامة :
- تنظيم المعارض الصحفية في المناسبات القومية والاجتماعية والدينية أثناء الدراسة وفي الأنشطة المدرسية .
- تنظيم المسابقات والندوات والمحاضرات الصحفية بأنواعها المختلفة على مستوى الفصول الدراسية والتي تساعد على القراءة والإطلاع .
- تنظيم برامج تبادل الزيارات واللقاءات الفكرية لمزيد من الخبرات الصحفية داخل المدرسة وخارجها ولتدعيم العلاقات الطلابية .
- تنظيم الزيارات إلى المؤسسات الصحفية ومراكز الإعلام المحلية .
- تدريب الطلاب على فنون الصحافة من أبحاث وتحقيقات وتقارير صحفية وغصدار مجلة إلكترونية داخل وخارج أسوار المدرسة .
- تدعيم الصلة بين جماعات الصحافة والجماعات العلمية والرياضية والاجتماعية والثقافية داخل المدرسة .
- خدمة المناهج الدراسية والإسهام في تحقيق وترابط وتكامل المعرفة لتحقيق الجودة تمهيداً للإعتماد التربوي .
- (د) مجال التفاعل مع المجتمع المحلي :
- المشاركة الفعالة في جميع القضايا والمشكلات الاجتماعية والاقتصادية ومشكلات الشباب والأطفال .
- يكون إخصائي الصحافة المدرسية عضواً في مجلس الآباء والمعلمين على مستوى المدرسة .
- إجراء التحقيقات الصحفية مع المسئولين التربويين وغيرهم من المسئولين في شتى المجالات حول القضايا التي تهم الطالب في حياته التعليمية والعامة .
- الاستعانة بأولياء الأمور من المسئولين في إجراء تحقيقات وأبحاث صحفية معهم لتفسير ما يجري في المجتمع وتبسيط المعلومات ، وتفسير الظواهر العلمية ، وإلقاء الضوء على القضايا البيئية ، ومشاركة الطلاب في علاجها .
- إقناع أولياء الأمور بالدور الهام والخطير للصحافة والإعلام التربوي .
- (هـ) مجال التربية المسرحية :
- تنمية الجانب الإبتكاري والكشف عن المواهب البارزة وتنميتها ورعايتها .
- تشكيل وجدان الطالب وصقل قدراته الجمالية وقدرات الإحساس والتذوق وتعميق قيم الحق والخير والجمال لديه والحرص من خلال استخدام المشروع المدرسي كواجهة للأنشطة التربوية التي تمارس في المدرسة .
- تعويد الطالب على النطق السليم وقواعد اللغة العربية من تشكيل سليم والمخارج السليمة للحروف ، وبراعة الإستهلال .

نموذج تقويم أداء

رقم (١)

لشاغلي وظائف المعلمين والمعلمات طبقاً للم قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧

من الفترة من / / ٢٠٠٧ حتى / / ٢٠٠٨

أولاً : بيانات من واقع ملف خدمة العامل :

الإسم :

الإدارة التي يعمل بها :

تاريخ الميلاد :

الدرجة والتخصص :

المؤهلات الدراسية :

الوظيفة التي يشغلها :

ثانياً : الإجراءات التأديبية خلال عام التقويم :

ثالثاً : بيانات تملأ بمعرفة العامل نفسه :

الأعمال البارزة التي قام بها خلال فترة التقويم :

نواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقويم :

رابعا : قياس كفاية الأداء						
عناصر التقويم		الدرجة		الرئيس المباشر		الرئيس الأعلى
		النسوي		الأرقام	الحروف	الأرقام
أولاً : أداء العمل ومستواه						
كمية العمل		١٥				
درجة إتقان العمل		١٥				
ثانياً : القدرات الإدارية والفنية						
درجة مشاركته في تحسين مستوى أداء العمل بالمدرسة		٢٠				
درجة متابعة أداء المعلمين		١٠				
القدرة على القيادة والتوجيه		١٠				
الشهادات والدرجات العلمية والدورات التدريبية		١٠				
ثالثاً : المهارات السلوكية :						
سلوكياته مع إدارة المدرسة والإدارة التعليمية		١٠				
الإنضباط في العمل		١٠				
المجموع		١٠٠				
مرتبة التقدير						
التوقيع						

عرض على لجنة الموارد البشرية ووافقت على تقويم الأداء بمرتبة

رئيس لجنة الموارد البشرية

(.....)

المتوسط أو ضعيف بأوجه النقص في الأداء طبقاً لنتيجة القياس الدوري أولاً بأول .

مادة ١٨ . على إدارة شئون العاملين إعلان العامل الذي تنطبق عليه أحكام هذه اللائحة بالبيان المقدم عن أدائه أو تقرير تقويم أدائه خلال مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ إعداده من لجنة الموارد البشرية .

وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوماً من تاريخ علمه إلى اللجنة التي يشكلها المحافظ المختص طبقاً للفقرة الأخيرة من المادة (٨٠) من قانون التعليم المشار إليه ، وترفع اللجنة توصياتها بشأن فحص التظلم للمحافظ خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه ، وفي جميع الأحوال يجب البت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه بقرار يصدر من المحافظ .

مادة ١٩ . على كل مديرية تعليمية حصر أعداد العاملين بها الخاضعين لأحكام الباب السابع من قانون التعليم المشار إليه الذين حصلوا على تقرير تقويم أداء بمرتبة دون المتوسط أو ضعيف ، وتصنيف هؤلاء العاملين بحسب أسباب انخفاض مستوى أدائهم ، وتخطر المديرية أكاديمية المعلمين بأسماء هؤلاء العاملين بحسب تصنيفهم ، ويمقتراحاتها في شأن تطوير أدائهم لتحديد نوع التدريب اللازم لرفع مستوى أدائهم ويجب إخطار هؤلاء العاملين بمواعيد وأماكن التدريب اللازم أو الدورات المقررة قبل موعدها بوقت كاف .

مادة ٢٠ . لا يجوز تقدير مستوى أداء العامل الخاضع لأحكام الباب السابع من قانون التعليم المشار إليه بمرتبة كفاء في الحالتين الآتيتين :

(أ) إذا أتيحت له فرصة التدريب وتخلّف عنه ، مالم يكن ذلك يعذر ثقيله السلطة المختصة .

(ب) إذا وقع عليه جزاء تأديبي بالخضم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام أو جزوي بجزاءات الخضم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة يجاوز مجموعها خمسة عشر يوماً أو أي جزاء أشد خلال العام الذي يوضع عنه التقرير ولا يجوز تقدير مستوى أداء العامل بمرتبة فوق المتوسط في الحالتين الآتيتين :

(أ) إذا أتيحت له فرصة التدريب وتخلّف عنه ، مالم يكن ذلك يعذر ثقيله السلطة المختصة .

(ب) إذا وقع عليه جزاء تأديبي بالخضم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام أو جزوي بجزاءات الخضم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة يجاوز مجموعها خمسة عشر يوماً أو أي جزاء أشد خلال العام الذي يوضع عنه التقرير ولا يجوز تقدير مستوى أداء العامل بمرتبة فوق المتوسط في الحالتين الآتيتين :

(أ) إذا أتيحت له فرصة التدريب وتخلّف عنه ، مالم يكن ذلك يعذر ثقيله السلطة المختصة .

(ب) إذا وقع عليه جزاء تأديبي بالخضم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام أو جزوي بجزاءات الخضم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة يجاوز مجموعها خمسة عشر يوماً أو أي جزاء أشد خلال العام الذي يوضع عنه التقرير

مادة ٢١ . يتم حصر أعداد العاملين المرشحين للترقية إلى الوظائف الأعلى الذين تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها في المادة (٨١) من قانون التعليم المشار إليه ويعرض ذلك على لجنة الموارد البشرية للنظر في الترقية في حدود الدرجات المتاحة وتحرر اللجنة محضراً بنتائج أعمالها يعرض على السلطة المختصة للاعتماد .

ويصدر بالترقية قرار من السلطة المختصة ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ اعتماد محضر لجنة الموارد البشرية من السلطة المختصة . ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتباراً من تاريخ نفاذ الترقية ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية في موعدها .

مديرية التربية والتعليم

إدارة :

مدرسة :

نموذج تقويم أداء

رقم (٢)

لشاغلي وظائف المعلمين ومبايعاتها طبقاً للقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧

عن الفترة من ٢٠ / / / حتى ٢٠ / / /

أولاً : بيانات من واقع ملف خدمة العامل :

الإسم :

الإدارة التي يعمل بها :

تاريخ الميلاد :

الدرجة وتاريخها :

المؤهلات الدراسية :

الوظيفة التي يشغلها :

ثانياً : الإجراءات التأديبية خلال عام التقويم :

ثالثاً : بيانات كلاً بمعرفة العامل نفسه :

الأعمال الجائزة التي قام بها خلال فترة التقويم :

نواحي التقدير الإدارية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقويم

مديرية التربية والتعليم

إدارة :

مدرسة :

نموذج تقويم أداء

رقم (٢)

لشاغلي وظائف المعلمين ومبايعاتها طبقاً للقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧

عن الفترة من ٢٠ / / / حتى ٢٠ / / /

أولاً : بيانات من واقع ملف خدمة العامل :

الإسم :

الإدارة التي يعمل بها :

تاريخ الميلاد :

الدرجة وتاريخها :

المؤهلات الدراسية :

الوظيفة التي يشغلها :

ثانياً : الإجراءات التأديبية خلال عام التقويم :

ثالثاً : بيانات كلاً بمعرفة العامل نفسه :

الأعمال الجائزة التي قام بها خلال فترة التقويم :

نواحي التقدير الإدارية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقويم

رابعاً - قياس كفاية الأداء									
عناصر التقويم		الدرجة		الرئيس المباشر		المدير الحظي		الرئيس الأعلى	
		النصوي	الحروف	الأرقام	الحروف	الأرقام	الحروف	الأرقام	الحروف
أولاً : أداء العمل ومستواه									
كمية العمل		١٥							
درجة إتقان العمل		١٥							
ثانياً : القدرات الإدارية والفنية									
درجة مشاركته في تحسين مستوى أداء العمل بالمدرسة		٢٠							
درجة متابعة أداء المعلمين		١٠							
القدرة على القيادة والتوجيه		١٠							
الشهادات والدرجات العلمية والدورات التدريبية		١٠							
ثالثاً : المهارات السلوكية :									
سلوكياته مع إدارة المدرسة والإدارة التعليمية		١٠							
الانضباط في العمل		١٠							
المجموع		١٠٠							
مرتبة التقدير									
التوقيع									

عرض على لجنة الموارد البشرية ووافقت على تقويم الأداء بمرتبة

رئيس لجنة الموارد البشرية

(.....)

رابعاً - قياس كفاية الأداء									
عناصر التقويم		الدرجة		الرئيس المباشر		المدير الحظي		الرئيس الأعلى	
		النصوي	الحروف	الأرقام	الحروف	الأرقام	الحروف	الأرقام	الحروف
أولاً : أداء العمل ومستواه									
كمية العمل		١٥							
درجة إتقان العمل		١٥							
ثانياً : القدرات الإدارية والفنية									
درجة مشاركته في تحسين مستوى أداء العمل بالمدرسة		٢٠							
درجة متابعة أداء المعلمين		١٠							
القدرة على القيادة والتوجيه		١٠							
الشهادات والدرجات العلمية والدورات التدريبية		١٠							
ثالثاً : المهارات السلوكية :									
سلوكياته مع إدارة المدرسة والإدارة التعليمية		١٠							
الانضباط في العمل		١٠							
المجموع		١٠٠							
مرتبة التقدير									
التوقيع									

عرض على لجنة الموارد البشرية ووافقت على تقويم الأداء بمرتبة

رئيس لجنة الموارد البشرية

(.....)

كتاب دورى رقم (١) لسنة ٢٠٠٨

فى شأن

معاملة العاملين المتعاقدين بمكافأة شاملة بالجهاز الإدارى للدولة

(١) سبق أن أذاع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الكتب الدورية ٢٣ لسنة ٢٠٠٦ بشأن معاملة المتعاقدين بمكافأة شاملة بالجهاز الإدارى للدولة وأرفق به مشروع عقد عمل مؤقت تضمن حقوق هذه الطائفة وواجباتها .

(٢) وقد وردت بعض الاستفسارات حول معاملة المتعاقدين بمكافأة شاملة بالجهاز الإدارى للدولة وصدر بشأنها الكتاب الدورى رقم ٢ لسنة ٢٠٠٧ .

(٣) ثم صدر الكتاب الدورى رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٧ بشأن تدريب المتعاقدين بمكافأة شاملة بالجهاز الإدارى للدولة

(٤) وكان قد سبق إذاعة الكتاب الدورى رقم ١ لسنة ٢٠٠٦ بشأن كيفية حساب مدة الخدمة السابقة للعاملين المعيّنين بمكافأة شاملة بعد تثبتهم والقواعد الحاكمة لهذا التعيين وأحكام فترة الاختبار عند التثبيت وإجراءات التثبيت

ومع الالتزام بكل ما ورد فى شأن العاملين المتعاقدين بمكافأة شاملة بالجهاز الإدارى للدولة على النحو الذى تضمنته الكتب الدورية سائلة الذكر .

يؤكد الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الآتى :

أولاً : ١ - بالنسبة لنموذج العقد المرفق بالكتاب الدورى رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٦ وقد تضمن البند الثانى الحقوق المالية التى يتقاضاها العاملون بهذه الصفة وتضمن البند الرابع الأجازات المستحقة لهم ويضاف إلى هذا البند تعديلاً على نظام الأجازات على النحو التالى :
- فقرة (٢) لتكون أجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة عشرة أيام وبدون أجر عشرة أيام فى السنة .

- فقرة (٣) لتكون (أجازة وضع لمدة أقصاها ثلاثة أشهر بدون أجر يكون منها مدة شهر مدفوع الأجر وعلى ألا تستقطع من مدة العقد) .

ثانياً : بالنسبة لتقييم أداء العاملين المتعاقدين بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارى للدولة فإنه يجب وضع تقرير صلاحية عن كل عامل خلال سنة التعاقد من الرئيس المباشر والرؤساء الأعلى يوضح فيه كيفية الأداء والانضمام فى العمل والتعامل مع الزملاء والآخرين المتعاملين مع جهة الإدارة وغيرها من العناصر استرشاداً بتقارير كفاية الأداء المعمول بها بالنسبة للعمال الدائمة .

وعلى أن يعتد قبل تجديد التعاقد بهذا التقرير لاستمرار التعاقد من عدمه وأن يكون أساساً للتثبيت عند توافر الشروط الموجبه له .

ثالثاً : يتحدد نطاق التطبيق بالنسبة لهذا النظام فى العاملين المؤقتين على الباب الأول أجور موسمين بالجهاز الإدارى للدولة على بند (٢) مكافآت شاملة نوع (٣) أجور موسمين ويخرج عن نطاق العاملين المؤقتين بالمشروعات الخاصة وعلى الأبواب الأخرى بالموازنة التى يربط عملهم بأداء مهمة معينة تنتهى بإنهاء المشروع المعين عليه ويجب عند التعاقد فى هذه الحالة تضمين العقد ما يفيد ذلك حتى يتعين العين موقفه القانونى المحدد قبل التعاقد .

برجاء التنبيه على الجهات التابعة لسيادتكم بتطبيق الكتب الدورية سائلة الذكر (والمرفقة بهذا الكتاب الدورى) بكل دقة مع مراعاة ما جاء بهذا الكتاب الدورى من تعديلات على نموذج العقد واستحداث نظام تقرير الصلاحية للعاملين المؤقتين بمكافآت شاملة وتفضلوا بقبول وافر التحية وخالص تقديرى ..

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة
دكتور / صفوت النحاس

كتاب دورى رقم (٢) لسنة ٢٠٠٨

بشأن

تيسيرات إجراءات ضم المواليد الجدد للبطاقات التموينية

ورد كتاب السيد الأستاذ الدكتور وزير التضامن الاجتماعى رقم ١٠٠٩ فى ٢٠/١/٢٠٠٨ والمتضمن أنه بمناسبة قيام وزارة التضامن الاجتماعى فتح باب القيد للمواليد الجدد على البطاقات التموينية " المواليد من عام ١٩٨٨ حتى ٢٠٠٥/١٢/٣١ " .
ومنعا للتزاحم على مكاتب التموين وتسهيلاً على المواطنين وتبسيطاً للإجراءات فقد تقرر الآتى :-

(١) السماح للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة التقدم بالنموذج المعد بمعرفة وزارة التضامن الاجتماعى لضم المواليد بعد استيفاء كامل البيانات الموضحة به ومرفقاً به صورة بطاقة الرقم القومى لصاحب البطاقة التموينية وصور شهادات ميلاد الرقم القومى للمواليد المراد ضمهم إلى البطاقات التموينية إلى إدارات شئون العاملين بكافة الجهات الذين يعملون بها .

(٢) على جميع إدارات شئون العاملين بعد تجميع هذه النماذج تصنيفها حسب النطاق الجغرافى لهؤلاء العاملين وإرسالها إلى مديريات التموين المختصة .

برجاء التنبيه على كافة الوحدات التابعة لسيادتكم بتنفيذ ما تقدم تيسيراً للإجراءات ومنعا للتزاحم على مكاتب التموين .

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة
دكتور / صفوت النحاس

كتاب دورى رقم (٣) لسنة ٢٠٠٨

بشأن

التيسير على المواطنين لسرعة الاستفادة من إضافة مواليد ١٩٨٨ - ٢٠٠٥ الى البطاقة التموينية

تحية طيبة وبعد ...

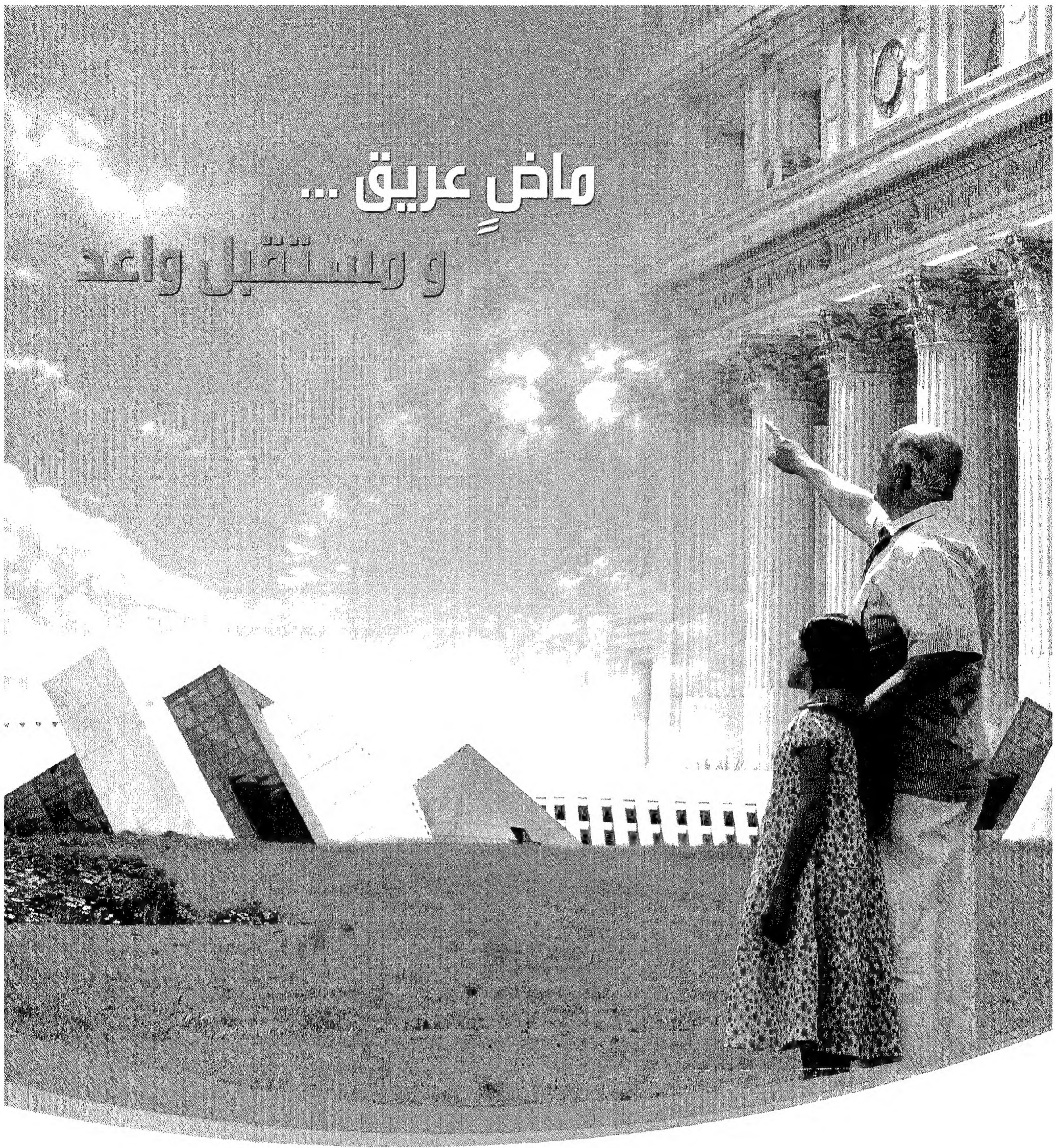
بناءً على التوجيهات الصادرة من السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء على التيسير على المواطنين فى سرعة الاستفادة من إضافة مواليد ١٩٨٨ - ٢٠٠٥ الى البطاقة التموينية .

(٣) فقد ورد كتاب السيد الأستاذ الدكتور أمين عام مجلس الوزراء الذى تضمن أنه تقرر من خلال التنسيق مع وزارة الداخلية قيام جميع الوزارات والهيئات والنقابات المهنية والعمالية والجامعات والمدارس بتلقى طلبات استخراج شهادات الميلاد لأبناء العاملين بها وإعداد كشوف مجمعة معتمدة تتضمن بيانات هؤلاء العاملين ويمكن تسجيلها على أسطوانة ممغنطة من خلال قاعدة البيانات المتوفرة لدى كل جهة ، وإرسالها الى إدارة شرطة الاحوال المدنية التابع لها الجهة المرسله مرفقاً بها الرسوم المقررة فى هذا الشأن .

برجاء التنبيه على كافة الوحدات التابعة لسيادتكم نحو سرعة قيام المختصين بذلك تيسيراً على المواطنين وتبسيطاً للإجراءات وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة
دكتور / صفوت النحاس

ماضٍ عريق ...
و مستقبل واعد



المصرية للاتصالات
Telecom Egypt

شبكة واحدة .. بتقربنا كلنا

إشترى شقة



ابنى فيلتك



شطب وجهر بيتك



خدمة التمويل العقاري "ديار"



الآن .. أحلامك ممكن تصبح حقيقة

- نيسر لك سبل التمويل المختلفة المطابقة لأحكام الشريعة الإسلامية
- بناء - شراء - تشطيب - تجهيز منزلك / فيلتك
- ٦٤ فرصة فى ٣٢ سحب على جوائز قيمتها ٤ مليون جنيه سنويا

والله جعل لكم من بيوتكم سكنا
(آية ٨٠ سورة النحل)

المصرف المتحد
The United Bank



إنطلق معنا

19200

خدمة التمويل العقاري



المعاملات الإسلامية
على الطريق الشرعى للاستثمار